MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO

DE HERODES A PILATOS

EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL GUATEMALTECO

Código de Trabajo





















MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO
MSICG

DE HERODES A PILATOS

El sistema de justicia laboral guatemalteco

EQUIPO INVESTIGADOR:
Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica
Efrén Emigdio Sandoval Sanabria

Guatemala, noviembre 2012



MSICG. De Herodes a Pilatos: El sistema de justicia laboral guatemalteco.
Guatemala: INESICG, 2012

1. Justicia laboral 2. Informe. 3. Derecho de trabajo. 4. Historia.
5. Diagnóstico. 6. Propuesta. 7. Tribunales

Imagen de portada: Ecce Homo, Antonio Ciseri (Detalle modificado)
Diseño de portada: serfoweb | info@serfoweb.com
Diagramación: serfoweb | info@serfoweb.com
Edición: INESICG
Impreso en: JGC Impresos | www.jgcimpresos.com

INDICE

Pag.

PRESENTACIÓN

El Movimiento sindical, indígena y campesino guatemalteco –MSICG- se complace en entregarles el informe de investigación titulado: "DE HERODES A PILATOS: EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL GUATEMALTECO" mediante el cual se hace un breve recorrido por las condiciones laborales existentes en el país desde la Colonia, pasando por los inicios de la época independiente hasta llegar a la década de 1944 a 1954 durante la cual se promovieron cambios significativos tendientes a la modernización del país y a la transformación del sistema productivo.

El proceso revolucionario impulsado durante la denominada "Primavera democrática", comprendió perfectamente que las condiciones imperantes en el país y la exclusión de las mayorías pasaban por dos fenómenos básicos actuando de manera sinérgica, siendo estas la concentración de la tierra y la precariedad del trabajo. De allí que se impulsara como primera medida la aprobación del Decreto 330, Código de Trabajo y del Decreto 900, Ley de reforma agraria.

Para los efectos de este informe, aunque se hacen algunas referencias a la concentración de la tierra debido a la interacción de este fenómeno con las condiciones precarias de trabajo, nos concentramos específicamente en el Código de trabajo, que es través del cual se reconocen las garantías laborales, se pretende establecer una adecuada protección para las trabajadoras y trabajadores y se crea la institucionalidad de la jurisdicción privativa de trabajo; de allí que el segundo Capítulo del informe se dedique específicamente a detallar este proceso y a establecer el funcionamiento que tuvieron los primeros tribunales de trabajo y previsión social creados en el país, extremo que permitirá al lector, establecer una comparación con la situación actual.

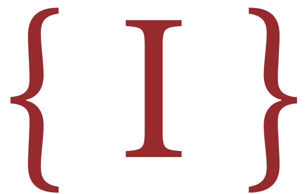
En los siguientes cinco capítulos, se establecen los elementos necesarios para la debida comprensión de los datos que aporta el informe, se analizan y se finaliza emitiendo una

serie de conclusiones y propuestas para solventar la problemática de la justicia laboral en Guatemala.

El presente informe, derivado de que surge como el producto del trabajo de una central sindical sociopolítica y comprometida con los cambios estructurales que requiere el país como lo es el caso del MSICG, pretende ir más allá de la mera presentación y análisis de datos, busca ser una denuncia, la motivación de un debate social y, sobre todo, un instrumento de búsqueda de soluciones que permitan avanzar hacia condiciones de trabajo decente en nuestro país y; a la vez, es un homenaje para quienes, hace ya más de 60 años, empeñaron sus esfuerzos en la construcción de un mañana con el que aún solo soñamos en la generación actual.

Guatemala, noviembre de 2012.

CONSEJO POLÍTICO
MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO
MSICG



MARCO HISTÓRICO CONDICIONANTE DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA Y DE LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DE TRABAJO

Aunque el propósito de este informe por su naturaleza y cuestiones de espacio, no es hacer un análisis exhaustivo sobre las relaciones laborales en Guatemala[1], si es preciso abordar, para no perder seriedad, algunos aspectos que persisten y siguen siendo decisivos para la configuración actual del sistema de justicia laboral en nuestro país; dentro de ellos, algunos que se remontan a la invasión,[2] la independencia, la reforma liberal hasta llegar a la primavera democrática de 1,944-1,954, siendo el año 1,947 el año de referencia porque durante el mismo se institucionalizan por primera vez en la República de Guatemala un conjunto de normas jurídicas que pueden concebirse como un cuerpo normativo de trabajo democrático y surgen e inician sus labores los tribunales de trabajo y previsión social y las respectivas salas jurisdiccionales.

El proceso de invasión española de 1,524 suele verse como un hecho bélico determinado entre dos mundos, visión que puede ser reducida, puesto que los pueblos invadidos no fueron dominados hasta que no se le despojó de la apropiación de la tierra y se les sometió a esclavitud. Esta afirmación puede corroborarse tanto en los documentos indígenas, dentro de ellos los que refieren a la oposición y rebelión del pueblo Cakchiquel al pago de los tributos lo que origino un significativo derramamiento de sangre[3], como en los documentos de los invasores que refieren el debate surgido en torno a las Leyes Nuevas que planteaban en determinada manera el cese o la moderación de la esclavitud, y que los españoles reprochaban a la Corona como la negación de lo que se les había ofrecido a cambio de aventurarse en esta campaña.[4]

1*) Para el efecto véase. Díaz del Castillo Bernal. Historia verdadera de la conquista de la nueva España. Madrid. 1,960; Comellas José Luis. Historia de España Moderna y Contemporánea. Ediciones Rialp, Madrid 1,967; Chinchilla Aguilar Ernesto. El ayuntamiento colonial de la ciudad de Guatemala, Editorial Universitaria Guatemala, 1,961. Martínez Peláez Severo. La patria del criollo, ensayo de interpretación de la realidad colonial Guatemalteca. Fondo de Cultura Económica, México 1,998.*

2) Durante el informe el término invasión se utiliza para referirse a lo que según la opinión de los autores erróneamente se ha llamado la Conquista.

3) Anales de los Cakchiqueles. Traducción de Adrián Recinos. Fondo de Cultura Económica México 1,950.

4) Acta de Cabildo de 13 de Octubre de 1,543.

La justa comprensión del proceso de invasión cuya motivación culminante es el aspecto económico es determinante para vislumbrar las relaciones laborales y el sistema de justicia laboral guatemalteco entretejidos alrededor del sometimiento económico y la conversión del invadido en fuente de riqueza ilegítima a través de la esclavitud y servidumbre en favor de la nueva clase dominante.

El r*epartimiento* y *la encomienda* fueron las instituciones que nacieron unidas y se implementaron conjuntamente desde la colonia como mecanismos de esclavitud y servidumbre pasando desde Cristóbal Colón en las Antillas hasta las Américas con los procesos de invasión posteriores. El repartimiento-encomienda consistió durante las primeras décadas de la colonia en el repartimiento de indígenas para que trabajaran en servidumbre a favor de los capitanes, familiares de adelantados de las empresas de invasión y sus soldados. Como contrapartida los indígenas despojados y esclavizados eran entregados como encomendados para su cristianización al encomendero.

Esta primera forma de repartimiento-encomienda también llevó aparejado el repartimiento de tierras a cambio de que los españoles se avecindaran en las nuevas posesiones para afincar los intereses de la Corona. La propiedad de la tierra estaba sujeta, previo a ser definitiva, a la confirmación del rey español y sujeta a una serie de requisitos como la residencia por cuatro años en el lugar y el trabajo de la tierra, que la tierra tomada no formara parte de las tierras de la iglesia, que no hubiera sido enajenada o que no formara parte de las tierras de indígenas, etcétera.

Sólo de 1,528 a 1,529 Jorge de Alvarado -hermano del adelantado Pedro de Alvarado- entregó más de cien pueblos en encomienda, sin contar las otorgadas por Francisco de Orduña, entre otras.[5] Cabe destacar que estas disposiciones sobre mercedes reales, no se cumplieron en la Provincia de Guatemala así como muchas otras disposiciones de la Corona, las tierras de pueblos indígenas fueron arrebatadas constantemente y las realengas usurpadas.

Tanto la encomienda como el repartimiento fueron sólo una excusa para explotar a los indígenas a quienes incluso se les llegó a marcar con hierro candente en el rostro o el muslo dependiendo de la forma de su adquisición. La historia detalla los abusos y arbitrariedad que durante la implementación de la encomienda-repartimiento se dieron,

5) Lewis Hanke, La lucha por la justicia en la conquista. Editorial Sudamericana Buenos Aires, 1,949. Fray Antonio de Remesal. Historia General de las Indias de occidente y particular de la Gobernación de Chiapas y Guatemala. Sociedad de Geografía e Historia, 1,932.

al extremo que la explotación implicaba en sí misma la aniquilación de los indígenas consentida por la misma Corona como necesaria para la implantación del régimen.

Papel legalizador de esta explotación y expropiación fue el Requerimiento de Palacios Rubios,[6] el cual se leía a los indígenas para llamarlos a aceptar pacíficamente la soberanía de la Corona Española quienes eran los dueños de las tierras de indias por voluntad de Dios expresada a través de sus Vicarios en la tierra y específicamente por el Papa que había donado las mismas a los Reyes de España. La oposición al sometimiento tal y como lo señalaba el requerimiento se castigaría con la esclavitud forzada, el despojo de los bienes y la violencia. En resumen el Requerimiento de Palacios Rubios era una sarta de absurdos teológicos dirigidos a darle un sustento aparentemente legal a la esclavitud basada en una treta perversa entre un Dios, un Papa[7] y un Rey que se repartían el mundo y cuya jurisdicción era incuestionable.

La brutalidad durante las primeras décadas del proceso de invasión provocó la preocupación de la Corona Española instada principalmente por la Orden religiosa de los Dominicos sobre el problema del exterminio de los indígenas y el impacto económico que ello tendría en la metrópoli. Hay que recordar que los Dominicos estaban vinculados a la Corona y a los intereses de esta. Esta preocupación derivó en la Promulgación en 1,542 de las "Leyes Nuevas" que establecían entre otras cosas que la encomienda consistiría a partir de entonces únicamente en el disfrute de una cantidad de tributos tasados para un determinado pueblo de indios; que se suprimían los servicios personales y el dominio que los encomenderos venían ejerciendo sobre los indígenas, se establecía que el usufructo de la encomienda no se podría adjudicar a funcionarios de la Corona y serían sólo para una vida siendo las vacantes propiedad del rey; se adjudicó a los encomenderos el deber de cristianizar a los indígenas y prohibían que los indígenas llevaran cargas pesadas, que fueran alquilados, prestados, sorteados o vendidos a otros, que se abusara del trabajo de las mujeres o que se les convirtiera en concubinas de los encomenderos y se prohibía el despojo de los indígenas de las tierras que cultivaban para su sobrevivencia.

Las "Leyes Nuevas" prohibían además, bajo pena de muerte, que se utilizara el pretexto

---

6) Juan López de Palacios Rubios (1,450 – 1,524) fue un jurista español cuyo verdadero nombre es el de Juan López de Vivero. Es el redactor del famoso "Requerimiento" que lleva su nombre, leído durante la Invasión a América a los indígenas, conminándoles a someterse "pacíficamente" a la Corona.

7) La posesión eterna a los Reyes de Castilla fue resuelta por el Papa Alejandro VI por medio de las Bulas Inter Caetera de 3 y 4 de mayo de 1,493. Resuelto esto cualquiera que tomará lo que pertenecía al rey cometía el delito de usurpación.

de la rebeldía de los indígenas para esclavizarlos, reducían el número de indígenas a quienes los tuvieran en demasía, y se les quitaban todos a quienes les dieran malos tratos y los que ejerciesen oficios de autoridad. Claro está que estas disposiciones no

se emitieron sin la consiguiente resistencia de los españoles que se aventuraron en el proceso y sin sus constantes amenazas de retornar a España, amenazas que nunca se cumplieron como se sabe actualmente en lo que fue la Provincia de Guatemala sus descendientes continúan afincados.

Las "Leyes Nuevas" también establecían la posibilidad de los indígenas de quejarse con los doctrineros o ante la Audiencia por los malos tratos o abusos infringidos, la pena para los encomenderos era la privación de la encomienda. Pese a lo expuesto en el fondo de lo que se trataba era de la necesidad del rey de dejar en claro que todos los indígenas eran vasallos libres o sólo del rey, tributarios de la Corona debiendo en consecuencia ser puestos en libertad por todos aquellos cuyos amos no poseían el justo título para retenerlos y debiéndoseles fijar a los mimos un tributo tasado previamente.

No obstante lo expuesto las "Leyes Nuevas" no hicieron desmérito de la importancia que para la Corona tenía mantener las dádivas a los nuevos aventureros que invadieron y continuarían invadiendo el Continente. Para tratar de armonizar tanto los intereses económicos de la Corona con los de los colonizadores y nuevos aventureros el rey dispuso cederles parte de los tributos de cierto número de pueblos de indios, a lo que se le dio el nombre de *encomienda.*

La encomienda en esta nueva modalidad se implantó en Guatemala a partir de la tasación de Alonso López de Cerrato, hecha en la jurisdicción de la Audiencia de los Confines de 1,549, posteriormente se institucionalizó aunque irregularmente como hereditaria. A diferencia de la primera ésta no daba la disposición sobre la vida y el trabajo de los indígenas, no obstante la misma también derivó en abusos y en 1,579 se prohibió que el cobro de los tributos lo hicieran los encomenderos personalmente o por cobradores nombrados por ellos y la ley estableció que los mismos debían hacerse por comisionados nombrados por la Audiencia llamados corregidores situación que tampoco varió lo que venía sucediendo.

Esta forma de encomienda, como puede apreciarse, tampoco entrañaba el acaparamiento de tierras, sin embargo muchos encomenderos eran a la vez terratenientes y gestionaban y titulaban tierras a nombre de sus hijos presionando a los indígenas para que las cultivaran gratuitamente.

En necesario hacer un paréntesis aquí para recordar que la propiedad de la tierra durante la Colonia derivó de la decisión del rey de otorgar la misma al punto que toda tierra no otorgada por el rey era realenga. Siendo que el rey no destinaba recursos para sufragar las travesías hacia el nuevo continente ofrecía el reparto de la tierra y de indígenas como aliciente.[8] Este fue el origen de los primeros latifundios puesto que el rey debía mostrarse como un buen generador del proceso de expansión de los intereses de la Corona. Posteriormente se promovió la usurpación de tierras a cambio de compensación pagada al rey por las mismas[9], el otorgamiento de tierras a pueblos de indios comunalmente pero para su control, y el usufructo de la tierra para los ladinos pobres; todos los preceptos expuestos fueron configurando los grandes latifundios que aún persisten en Guatemala y que son obstáculo fundamental para su desarrollo. Otro factor a tener en cuenta en la conformación de los latifundios es que la escasez de indígenas para trabajar la tierra provocó a su vez el acaparamiento de la misma con ánimo de concentrar la fuerza de trabajo en una sola y evitar cualquier riesgo para los criollos, por otro lado el acaparamiento presionaba la necesidad de trabajar para los criollos para poder tributar.

En el último tercio del siglo XVI había en el reino de Guatemala aproximadamente doscientas encomiendas a los cuales tributaba igual número de pueblos de indios aunque varios encomenderos tuvieron los tributos de más de un pueblo y otros no alcanzaron el de la totalidad de un pueblo.

Como la nueva encomienda no resolvía el problema principal del colonizador que era el trabajo obligatorio de los indígenas para su provecho y el control absoluto de los mismos, junto con esta nueva forma de encomienda, y como un contradictorio a lo establecido en las Leyes Nuevas, se implementaba lo que podría denominarse la clave del sistema económico de la Colonia el "repartimiento de indios" por medio del cual se obligaba a los indígenas a trabajar en las haciendas de forma gratuita o semigratuita, y regresar a los pueblos de indios a trabajar para tributar al Rey y para su propia subsistencia.

En 1,565 en respuesta a una solicitud del Ayuntamiento de Santiago de los Caballeros de Guatemala, la Corona autorizó el repartimiento[10] de indígenas de los pueblos cercanos a la ciudad para que trabajaran en la cosecha de trigo a cambio de la remuneración acostumbrada. Como esto no fue suficiente en 1,572 el Ayuntamiento de Santiago de

---

8) *Real Cédula de Fernando el Católico de Valladolid del 18 de junio de 1,513.*
9) Reales Cédulas del 1 de noviembre de 1,591.
10) También llamado mandamiento.

los Caballeros de Guatemala solicitó que el repartimiento fuera autorizado en las minas.

La legalización para el repartimiento de indígenas se obtuvo en 1,574 cuando el Consejo de Indias lo autorizó ampliamente para lo que necesitasen los españoles. El trabajo debía realizarse una semana de cada mes por cada grupo de indígenas censados en cuatro grupos por cada pueblo. Con la legalización del repartimiento se multiplicaron los abusos.

Por este mecanismo también se explotó a las mujeres a las que se les obligaba a trabajar en las casas de españoles como molenderas, trabajadoras domésticas, cocineras, en el reparto de algodón para hilar, en las minas, etcétera. La situación de explotación de las mujeres en cuanto a hilar el algodón eran tan cruentas que fueron una de las principales causas de los motines.[11]

Hay que destacar que aún el trabajo que se hacía para sí mismo era para reproducir y nutrir el sistema de explotación impuesto ya que en las reducciones los indígenas producían a parte de lo indispensable para su subsistencia, las artesanías, tejidos de algodón, entre otros productos, que se comercializaba en los mercados a través de intermediarios, sujetos a control de las autoridades y bajo sistemas impositivos y a su vez eran obligados a comprar productos sobrevalorados dentro de ese mismo mercado.

Aunque aparte del cultivo de las reducciones y de las demás actividades citadas los indígenas tenían la posibilidad de vender su fuerza de trabajo libremente siempre y cuando hubieren cumplido con el trabajo forzoso que se les impusiera especialmente el del repartimiento y del pago de tributos, la venta de esta no les permitía dejar de ser un esclavo que tenía que trabajar forzosamente de diversas maneras. De cualquier forma que esta institución se vea, la misma instaló el sistema de trabajo forzoso gratuito, forzoso semigratuito o asalariado tan mal remunerado que no permitía cambiar de situación.

Con la institucionalización de esta forma de repartimiento se ordena crear los pueblos de indios en las cercanías de las haciendas que lo necesiten y tomar los indígenas que deban acudir obligatoriamente a trabajar en ellas. Esto marcó la perpetuación del trabajo forzoso en las haciendas.

La finalidad de las concentraciones era que los indígenas trabajaran gratuitamente o

11) *Martínez Peláez Severo. Motines de indios. Ediciones en Marcha. Junio 1,991.*

mal remunerados en producir para tributar, acudieran al repartimiento, continuaran prestando servicios gratuitos a la iglesia, abriendo y arreglando los caminos, construyendo edificios en las ciudades, continuaran los servicios gratuitos de carga y transporte en los que muchos morían, y continuaran financiando a los religiosos. Parece ser entonces que las "Leyes Nuevas" o no cumplieron su propósito o bien su propósito era precisamente someter a los indígenas a una doble o hasta triple explotación finalidad que si cumplieron con esmero.

Para el análisis de las leyes creadas en materia de trabajo después de la colonia es importante resaltar algunos rasgos que caracterizaban a los pueblos de indios: estaban compuestos por familias indígenas a las que se les prohibía ausentarse del pueblo sin permiso de autoridad la que estaba constituida por los españoles y los criollos, en este marco era la coerción la que los obligaba a permanecer en esa circunscripción. Varios documentos de la época señalan como se perseguía a los indígenas que huían de esos pueblos, los castigos que se les infringían e incluso que se les llamaba fugitivos a los que había que capturar y regresar a sus respectivos pueblos, en otros casos se describen episodios donde las habitaciones de estos son quemadas para obligarlos a residir en las citadas reducciones de explotación.

No de menos importancia fue la institución del Sínodo consistente en el pago que tenían que hacer los encomenderos a los frailes que adoctrinaban a los indígenas en los pueblos de indios con ánimo por supuesto de reconcentrarlos en estos pueblos, que se difundiera la doctrina de la servidumbre, la obediencia ciega y la resignación.[12] Si el adoctrinamiento no era suficiente para persuadirles de reconcentrase en determinado pueblo abandonando sus cultivos y sus hogares entonces se justificó el uso de la fuerza.

La misma Real Cédula que obliga a la "concentración de pueblos de indios" recrudece las condiciones del anterior repartimiento perpetuándolo y a la luz de otros documentos permiten clarificar el funcionamiento legal con el que se integró finalmente siendo estas:

a) Todos los varones de 16 a 60 años están obligados a prestar servicio mediante el repartimiento a excepción de los alcaldes indígenas mientras ocupen el puestos, y los enfermos;
b) Para prestar el servicio deben acudir por grupos de tal manera que cada semana

12) *Esta generalización se hace salvando a la vez el importante y genuino trabajo de muchos que como Fray Bartolomé de las Casas lucharon contra la esclavitud habiendo sido engañados en la reconcentración de los indígenas en estos pueblos de opresión y explotación.*

vaya un grupo equivalente a la cuarta parte de cada pueblo al repartimiento y estos tengan a su vez tres semanas para trabajar sus cultivos;

c) Para ser colocados debían presentarse los domingos en la plaza del pueblo;

d) La repartición se hacía según el listado de requerimientos de las fincas y el número de indígenas que cada una necesitara;

e) El reparto estaba a cargo de los alcaldes indígenas quienes eran supervisados por los jueces repartidores criollos o funcionarios que vigilaban el proceso; los alcaldes indígenas provenían de aquellos que colaboraron con el proceso de invasión, buena parte de los abusos de los indígenas provenían de estos grupos.

f) El repartido no podía cesar de trabajar hasta terminar la semana o hasta que no lo indicará el hacendado.

g) La paga consistía en un real por cada día de trabajo y no era permitido el pago en especie. Un real era el equivalente a la octava parte de un peso.[13]

Al respecto de la supuesta paga de un real por cada día de trabajo durante el repartimiento cabe precisar que la misma si efectivamente se hubiera pagado, extremo que no aconteció, alcanzaba para comprar el equivalente a 50 mazorcas de maíz por cada día de trabajo. Esto significa que el indígena estaba obligado a ceder al hacendado 12 semanas de cada año de trabajo que equivalen a 24% de sus jornales a cambio de nada.

No obstante esta prescripción de hacer efectivo un pago por el trabajo recibido no se cumplió. Joaquín Pardo en Efemérides para escribir la historia de la Muy Noble y Muy Leal Ciudad de Santiago de los Caballeros del Reino de Guatemala,[14] las Ordenanzas del Presidente Acuña de 1,628 y la Recopilación sumaria de los autos acordados de la Real Audiencia de este Reino de Guatemala, providencias y bandos de su superior gobierno que han podido recogerse desde el año 1,561 hasta 1,807 dan testimonio de ello y evidencian que los pagos se retrasaban semanas y que los mismos eran generalmente en especie y además definidos por los colonizadores, consistentes en semitas (pan), velas de cebo, las cuales debían recibirse por la fuerza.

Por otro lado, siendo que como parte de la encomienda primitiva se estableció el Sínodo como cuota que debían pagar los colonizadores a cambio de la evangelización que las órdenes religiosas llevaban a cabo de los indígenas que les eran repartidos consistente

13) Para efectos de contraste a finales de la Colonia a eso del año 1,811 el Capitán General y Jefe de la Audiencia percibía 10,000 pesos anuales.

14) Publicación de la Sociedad de Geografía e Historia de Guatemala, Tipografía Nacional 1,944.

en medio real por cada indígena repartido la regla fue que esa cuota se la descontara de su paga semanal a los indígenas, extremos incluso que fueron denunciados por los Franciscanos, lo que estos últimos no señalaban era que ellos al igual que las otras órdenes religiosas también se servían del diezmo de los indígenas y de los trabajos personales de estos tanto para su sobrevivencia como para la construcción de las iglesias y demás estructuras religiosas.[15]

Entonces cuando los indígenas no estaban trabajando forzosamente en el repartimiento, en el servicio ordinario y extraordinario de la ciudad, para la iglesia, o instituciones que se explicarán en enseguida, estaban vendiendo su trabajo a destajo o por tarea que era tasada por los hacendados y equivalía por lo general a varios días de trabajo durante el repartimiento y por el mismo costo, aunque esta situación solía ser menos grave que la del repartido que es el mismo trabajador en dos momentos de sus jornales.

Este sistema de repartimiento fue modificado y pasó de ser un repartimiento por semana a ser un repartimiento por temporada de mayor actividad agrícola y más urgencia de mano de obra, este nuevo sistema perduró hasta la independencia constituyéndose en el más importante mecanismo de explotación del indígena.

Mención antes de avanzar merece la situación de los mestizos o ladinos pobres, trabajadores libres que no estaban obligados a tributar y al adoctrinamiento de la iglesia. Aunque por disposición de la Leyes los ladinos[16] no podían residir en los pueblos de indios estas mismas disposiciones obligaban a la creación de las villas de ladinos y a ceder las tierras con este propósito a estos grupos, disposición que no fue cumplida por los colonizadores de la Audiencia de Santiago lo que los sometió a vivir en los campos del interior principalmente en las rancherías de las haciendas o bien como jornaleros que van de una fina a otra beneficiando de esta forma a los hacendados que los acogían y explotaban en las fincas. No hay que descartar también su intromisión en los pueblos de indígenas.

Como aún a pesar de la disponibilidad forzada del trabajo indígena, estos se veían en

---

15) *Escrito elevado al Consejo de Indias por los religiosos del Convento de San Francisco de Guatemala, en apoyo del Fiscal de Audiencia Pedro Fraso en su gestión por abolir los repartimiento de indios en Guatemala, 1663.*

16) *No es el propósito de este informe entrar al debate conceptual de fondo sobre el origen de los términos ladino o mestizo, pero si señalar que se utilizan en este apartado indistintamente para referirse a los hijos provenientes de las violaciones de mujeres indígenas por parte de Españoles o bien del mismo mestizaje posterior.*

la obligación de retornar a los pueblos de indios después de cumplido el repartimiento para pagar el tributo, la prohibición de que se quedaran en las haciendas hacía necesario tener un reducido personal que permaneciera permanentemente en ellas y este rol se asignó a los ladinos y he allí el por qué, con raras excepciones que no vienen al caso, no se cumplió con otorgar tierra a los ladinos para constituir las villas de ladinos sino que los mismos fueron forzados a establecerse en rancherías dentro de las haciendas complementando con ello y fortaleciendo el cuadro feudal evitando que se pudiera establecer la libre contratación del trabajo indígena.[17]

Aparentemente el ladino era libre de irse de la hacienda cuando deseara pero en el fondo el no tener tierra ni medios de subsistencia le obligaban a permanecer en la hacienda siendo sus únicas otras opciones el trabajo en otra hacienda o en una salina. Por otro lado, si al indígena se le pagaba un real por día de trabajo durante el repartimiento (cuestión que no sucedió), al ladino se le concedía tierra en usufructo a cambio de su trabajo. Este usufructo consistía en que el ladino estaba obligado a trabajar la tierra del hacendado y a cambio éste le permitía cultivar para sí una parcela dentro de la hacienda para su subsistencia. Los ladinos además al ser siervos no controlados por la Corona porque no se beneficiaban de ellos más de lo que se beneficiaban los terratenientes se encontraban totalmente a merced de estos.

En este contexto el meollo del repartimiento se constituyó por la disponibilidad de mano de obra semiservil permanente proveniente de las rancherías, la mano de obra servil dada en repartimiento en tiempo de actividad agrícola derivada de las reducciones de pueblos y la imposibilidad del indígena de producir en sus pueblos al ser trasladado en la temporada de agricultura a las haciendas lo que generaba mayor demanda de mercado interno.

Junto al repartimiento en el campo existió el "servicio ordinario para la ciudad" y el "servicio extraordinario de la ciudad". El servicio ordinario para la ciudad consistía en que los pueblos de indios tenían que mandar trabajadores para la construcción de edificios y otros trabajos. El servicio extraordinario de la ciudad radicaba en enviar también a trabajadores pero para la construcción y reparación de casas particulares o para desempeñar oficios domésticos. Estos servicios forzosos estuvieron controlados por el Ayuntamiento.

Ahora bien, y como se puntualizará posteriormente, el final de la situación colonial

17) *Esto no niega que también en las haciendas como colonos hubiera trabajadores indígenas.*

no fue el final de su estructura, ni la independencia y la reforma rompieron con este proceso puesto que esta se había estructurado precisamente para que los criollos y los terratenientes tomaran el poder sin la pretensión de transformarla. Ya en el poder estos grupos dominantes se dedicaron a hacer lo que históricamente habían hecho explotar a las capas medias pobres y a los indígenas con la diferencia que esto se hacía esta vez sin la interferencia de la Corona española.

En el siglo XVIII, al final de la colonia, el régimen laboral mantuvo las mismas características que en el siglo XVII pues siguió basado en la encomienda, el repartimiento, y el colonato. El repartimiento de indígenas y de mercancías siguió siendo la principal fuente de enriquecimiento y de explotación del indígena. Continuó el repartimiento de indígenas como mano de obra en las haciendas, estancias, obrajes añileros e ingenios de azúcar, en las obras públicas y en actividades de acarreo de personas y de mercancías.

La actividad económica en la que se requirió más mano de obra proveniente del repartimiento de indígenas fue el cultivo del añil, pese a que este repartimiento era ilegal los sobornos y corrupción lo mantenían institucionalizado al extremo que la misma iglesia lo defendía. En 1,723 un Juez eclesiástico señaló que el Alcalde Mayor no tenía jurisdicción sobre los obrajes de añil que existían en tierras de la iglesia y que era imposible producir añil sin acudir al trabajo del indígena.[18] En 1,735 el Ayuntamiento de Santiago solicitó que se autorizara el empleo de indígenas de repartimiento en los obrajes de añil. En 1,738 la Corona autorizó el repartimiento de indígenas en los obrajes de añil siempre que estos se engancharán voluntariamente, esta disposición provocó las protestas de los cultivadores y en 1,748 se aprobó el reglamento para el repartimiento forzoso en los obrajes de añil, su desobediencia por parte de los indígenas se castigaba con 25 latigazos.

El repartimiento en este siglo también se utilizó para el trabajo de las minas recomendado incluso por la Corona en 1,731 y como mecanismos de coacción a todos los que no cumplieran con el pago de los tributos.

El repartimiento de indígenas para el traslado, carga y descarga de mercancías también se mantuvo y se incrementó. Estos estaban obligados a parte de otros, a la carga y transporte de las mercancías desde el Golfo de Río Dulce hasta Santiago de Guatemala, su descarga y viceversa.

18) *Historia General de Guatemala Tomo II. Desde la Conquista hasta 1,700. Asociación de Amigos del País. Fundación para la cultura y el desarrollo. 1,995.*

Al repartimiento de mercaderías consistentes en algodón e hilo se les sumó el de tijeras, ropa, hachas, entre otras mercancías, las cuales los indígenas debían pagar generalmente con cacao, gallinas, lana y las cuales eran forzados a ir a recoger a lugares lejanos y a entregar la paga también de esa forma lo que se constituía a la vez en repartimiento de traslado disfrazado.

Una nueva introducción en esta etapa fue la repartición de dinero para el tiempo de las cosechas de los pueblos de indios las cuales después se cobraban alrededor de diez veces más de su valor. Aunque en 1,801 la Corona prohibió que estos repartimientos continúen los mismos prosiguieron y se ampliaron a los endeudamientos de los mozos colonos.

El colonato prosiguió a lo cual contribuyó la autorización otorgada a los indígenas para abandonar los pueblos de indios a cambio de continuar pagando el tributo. A mestizo e indígenas los hacendados daban un pedazo de tierra para sus cultivos y para vivir a cambio estos estaban obligados a trabajar para aquellos en el momento que lo requirieran. Aunque se dice que se pagaba un salario por este trabajo en la práctica esto no fue cumplido a cabalidad y en algunos casos los hacendados pagaban el tributo y retenían indefinidamente a los colonos. También dentro de esta forma de trabajo los colonos estaban obligados a darle al hacendado parte de sus cosechas.

Respecto a la tierra, durante el siglo XVIII se continuó con la consolidación del latifundio fortalecido por las disposiciones de la política fiscal de la Corona denominadas como composición de tierras. Con la composición se dio paso a la usurpación y expropiación de las pocas tierras de los pueblos de indios y estás pasaron a manos de usurpadores españoles o mestizos, aunque en algunos casos se cita como parte de esto a indígenas y los registros reportan algunos de sus nombres. Pese a que en 1,810 se esbozó un Proyecto de reforma agraria[19] que pretendía atender la problemática este nunca prosperó.

La independencia abre el paso a la implementación de un sistema económico liberal tal y como lo vislumbra la Constitución de la República Federal de Centro América, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 22 de noviembre de 1,824.[20]

19) Apuntamientos sobre la agricultura y comercio del Reino de Guatemala. Consulado de Comercio.

20) La Constitución de 1,824 define el territorio de la República Federación de Centro América dejándola como estaba el Antiguo Reino de Guatemala, exceptuándose Chiapas, quedando entonces constituida por Costa Rica, Nicaragua, Hondura, El Salvador y Guatemala. Artículos 5 y 6 de la Constitución de 1,824. Digesto Constitucional.

Desde la independencia de la Corona española las disputas entre conservadores y liberales estuvieron a la base de los cambios y redefinición de las políticas del Estado y aunque durante algunos gobiernos liberales se pretendieron implementar algunas disposiciones tendientes a la abolición de la esclavitud, el trabajo forzoso continúo intacto tal cual se implementaba desde la colonia, se mantuvo la estructura colonial de los pueblos de indios, se continuó con las rancherías y el repartimiento de indígenas durante las temporadas de cosechas y con la implementación de trabajo forzoso y gratuito para la construcción de la infraestructura del país. En realidad lo único que puede considerarse como una variación en término de las relaciones laborales es la supresión del tributo que se pagaba a la Corona y del monopolio comercial.

Durante el periodo conservador de 1,838-1,871 y el período liberal de 1,871–1,944 privaron en su totalidad las normas del sistema colonial tanto en las relaciones laborales como en lo tocante a la concentración de la tierra, con la disimilitud que en este momento los cultivos predominantes y de exportación eran el café, la cochinilla, el algodón, la azúcar, el hule, madera, zarzaparrilla y que en el segundo período se promovió el cultivo del café como política de Estado lo que requería grandes extensiones de tierra y de mano de obra.

Para 1,871 los nuevos terratenientes habían conseguido el verdadero poder y definir la vida de los indígenas y de los ladinos empobrecidos acaparando nuevos terrenos aptos para las nuevas fincas cafetaleras a través de la privatización de la tierra y garantizándose mano de obra semigratuita para hacerlos producir, para su circulación, abrir caminos y construir edificios, hacer la infraestructura del teléfono y el telégrafo para comunicarse nacional e internacionalmente y los tenían lo suficientemente despojados de todo como para que cualquier cambio pudiera surgir, situación que perduró hasta el año 1,944.

Para una reflexión de lo acontecido se enumeran en el cuadro siguiente las leyes que fueron emitidas de 1,871 a 1,944 en materia laboral y/o relacionadas con la continuidad del proceso colonial obviando una serie de disposiciones que se refieren a ciertos temas poco relevantes para el análisis que ocupa este apartado o bien haciendo referencias generales sobre las mismas.

1,871-1,944

DECRETO NÚMERO	FECHA DE EMISIÓN	MATERIA
Decreto Gubernativo 177	03/04/1877	Decreta el Reglamento de jornaleros
Decreto Gubernativo 222	14/09/1878	Decreta la Ley de la Vagancia
Decreto Gubernativo 471	23/10/1983	Decreta la Abolición de mandamientos
Decreto Gubernativo 486	14/02/1894	Decreta la Ley de trabajadores
Decreto Legislativo 243	20/04/1894	Decreto que modifica el Decreto 486
Decreto Gubernativo 669	21/11/1906	Decreta la Ley protectora de obreros
Decreto Gubernativo 803	08/12/1922	Decreto que amplia el artículo 39 Ley de trabajadores
Decreto Legislativo 1233	16/04/1923	Aprueba el Decreto del Ejecutivo 803
Decreto Legislativo 1434	24/04/1926	Decreta la Ley del Trabajo
Decreto Gubernativo 938	15/12/1926	Decreta la Ley orgánica y reglamentaria de personal docente de la República de Guatemala
Decreto Legislativo 1420	25/03/1926	Decreta normas relativas a atención médica para maestros
Decreto Gubernativo 988	18/01/1929	Somete a los empleados de los ferrocarriles y caminos al fuero militar y les da la categoría de personal militar
Decreto Gubernativo 843	05/10/1923	Prohíbe y penaliza la paralización de los servicios públicos como correos, telégrafos, teléfono, etc.
Decreto Gubernativo 1474	31/10/1933	Ley de Vialidad
Decreto Legislativo 1996	04/05/1934	Ley contra la Vagancia

Decreto Legislativo 1995	07/05/1934	Decreto que deroga las habilitaciones
Decreto Gubernativo 3064	27/07/1943	Regula que los establecimientos manufactureros que funcionan en el país pagarán a sus trabajadores emolumentos equitativos y adecuados.

El Decreto Gubernativo número 177 de 1,877 *Reglamento de jornaleros*,[21] contenido en 51 artículos más que establecer una nueva modalidad de trabajo daba forma legal a los mecanismos de opresión que se habían establecido desde la colonia tanto así que el artículo 50 del Reglamento señala la obligación de los patronos de presentar a la autoridad local más próxima, la lista de colonos de su finca y mozos habilitados estén o no trabajando y que las habilitaciones[22] que hasta la publicación del reglamento hubiesen recibido los jornaleros por cuenta de trabajo, de diversos patronos, debían ser pagadas por orden de antigüedad.

Lo que sí es una novedad es que con la implementación del Reglamento de jornaleros se consolidan los términos patrones y jornaleros para referirse a dos clases sociales distintas y bien determinados desde la época colonial, entendiéndose como patrono tanto al propietario como al arrendatario de una finca rústica o bien al que a su nombre la administra o gobierna y a los agentes del patrón encargados de contratar trabajadores, someterlos al orden dentro de las fincas y de representarlo en los contratos ante las autoridades.

De conformidad con el artículo 15 del *Reglamento de jornaleros* había tres tipos de jornaleros: los colonos, los jornaleros habilitados para trabajar por tarea, y los jornaleros no habilitados. Los colonos continuaron siendo en su mayoría los mestizos o ladinos de las rancherías instaladas en las fincas e imposibilitados de acceder a tierra, y ahora sumado a ellos los arrendatarios de tierra precaria dentro de las fincas los cuales estaban obligados a trabajar manteniendo las formas de usufructo colonial. Los contratos de los colonos eran por cuatro años pero podían ser eternos si el patrono lo decidía por cualquier razón aún y cuando se hubiere saldado el anticipo pagado por el patrono en el marco del contrato, esto está establecido incisivamente en el reglamento.

21) *Recopilación de leyes, libro 2, página 69.*
22) *Pago que se daba anticipadamente a los trabajadores por el trabajo que definía el patrono el cual generalmente continuaba siendo en especie como en la época colonial.*

Un aspecto principal en los términos de la contratación tanto de colonos, jornaleros habilitados como jornaleros no habilitados es que era el patrón quien definía tanto la suma a pagar, el trabajo que determinado por esa suma debía desempeñarse y el tiempo por el cual el trabajador debía de permanecer en la finca.[23]

Los jornaleros habilitados eran los trabajadores contratados por tarea o jornal con la diferencia que a estos se les daba un pago anticipado por el trabajo a prestar o prestado durante un día o una semana el cual les iba siendo descontado por el patrón no pudiendo retirarse de la finca hasta en tanto no terminarán de saldar sus deudas, las cuales se tornaban perpetuas dado que era el patrono el que definía cuando era suficiente el trabajo prestado para abonar los anticipos dados, el que anotaba en el libreto de cuenta corriente de los trabajadores estos saldos con sus débitos y haber, y el que tenía bajo su control la matrícula de cuentas corrientes en donde se asentaba semanalmente el debe y haber de cada jornalero, registro por cierto que raras veces coincidía con lo que él mismo patrono anotaba en el libreto de los jornaleros. Cabe resaltar nuevamente que los pagos en su mayoría eran en especie.

Respecto a la continuidad de los mandamientos, esta institución siguió llamándose con su nombre colonial, el artículo 31 del Reglamento de Jornaleros[24] establecía que cuando un particular desee para sus trabajos un mandamiento de jornaleros deberá solicitarlo al Jefe Político del departamento cuya autoridad designará el pueblo que deba prestarlo, en ningún caso debía exceder de sesenta el número de jornaleros de cada mandamiento. Estos mandamientos podrían oscilar entre quince días si se trataba de jornaleros del mismo departamento, un mes si se trataba de jornaleros de otros departamentos o el tiempo que fuera necesario como lo establece el artículo 35 dejando de esta forma el mandamiento para el tiempo de la mayor demanda agrícola como se institucionalizó desde la colonia.[25]

Todo el que solicitará el mandamiento debía pagar como parte de los fondos Municipales

---

23) *Artículo 19, Reglamento de Jornaleros: "El patrono calculara la suma que pueda participar al colono según los trabajados que haya de ejecutar y el tiempo del compromiso". Artículo 18 numeral 6: "Permanecer en la finca todo el tiempo concertado y no retirarse de ella antes que termine, aun cuando estuviere solvente con su patrón"*

24) *Cuando un particular desee para sus trabajos un mandamiento de jornaleros, deberá solicitarlo del Jefe Político del departamento, cuya autoridad designará el pueblo que deba proporcionarlo."*

25) *Artículo 34 del Reglamento de Jornaleros: "Podrán pedirse mandamientos y la autoridad darlos por ocho o quince días si los jornaleros fueren del mismo departamento donde se halla la finca, y por un mes si fueren de otro departamento"*

medio real por cada jornalero si el mandamiento era de ocho a quince días y un real por cada jornalero si fuere por quince días, monto por supuesto que al igual que el sínodo se descontaba de la miserable paga de los trabajadores.

Respecto a la institucionalidad para la implementación del trabajo forzoso esbozada en el Reglamento de Jornaleros se invistió a los Jefes Políticos que actuaban exactamente igual que los coloniales corregidores y alcaldes mayores, estos recibían el pedido de los finqueros y ordenaban los mandamientos los cuales debían ser ejecutados por los Gobernadores de los pueblos, Alcaldes Municipales ó Jueces de Paz y Preventivos y Alcaldes auxiliares, a estos funcionarios les competía entre otras cosas garantizar el enganche de jornaleros para las fincas, perseguir a los habilitadores que se negarán a cumplir con el trabajo impuesto por los finqueros, y obligarlos a permanecer en las fincas hasta terminar de pagar las habilitaciones y hacer que los costos de la captura de los fugitivos fueran sufragados por los trabajadores que se fugaron.[26]

Los mandamientos regulados en el Reglamento de Jornaleros mantuvieron los controles de la época colonial, después de realizar el mandamiento los jornaleros debían ser devueltos al finquero que tuviera su propiedad hasta en tanto no solventarán con trabajos las habilitaciones, debiendo devolver el mandamiento y estar inventariados como parte de las fincas donde hicieran habilitaciones, registros que formaban parte de los documentos municipales. Todo esto permitía mantener un control preciso de la mano de obra de la que se podía disponer para los mandamientos y de su ubicación.

El Reglamento de jornaleros estableció también una justicia a la medida para los terratenientes. En caso de cualquier problema derivado del contrato que suponía una autonomía de voluntad de las partes inexistente, los Jefes políticos, Gobernadores de los pueblos, Alcaldes Municipales o Jueces de Paz y Preventivos y Alcaldes auxiliares debían hacer que se cumpliera el reglamento, estaba más que claro que el Reglamento de Jornaleros era una serie de obligaciones y ningún derecho para los colonos y jornaleros. En cuanto a los patronos estas se limitaban a las relativas al pago de los mandamientos que pasaban a ser fondos de las Municipalidades y otras derivadas con el estricto control en que debía mantenerse los trabajadores.

---

26) *Artículo 30 del Reglamento. "Son autoridades competentes para los efectos de este reglamento, las siguientes: Jefes Políticos, Gobernadores de los pueblos, Alcaldes Municipales ó Jueces de Paz y Preventivos y Alcaldes auxiliares." Artículo 31. "Cuando un particular desee para sus trabajos un mandamiento de jornaleros, deberá solicitarlo al Jefe Político del departamento, cuya autoridad designará al pueblo que deba proporcionarlo.*

El patrono que considerara que un trabajador había incurrido en un delito o una falta estaba facultado para encerrarlo en los lugares previstos para ello dentro de la finca hasta en tanto fueran puestos a disposición de las autoridades.

Yendo más allá el Reglamento de Jornaleros estableció que los patronos atendiendo al número de trabajadores y la importancia de la finca podían solicitar que se colocara en la misma un Alcalde Auxiliar con el fin de que este se encargara de hacer cumplir el reglamento, este Alcalde sería nombrado dentro de los propuestos por el patrón al Alcalde municipal. [27]

Continúa señalando el Reglamento que cualquier cuestión referente a las condiciones de trabajo de los colonos y jornaleros se arreglaría de conformidad con los términos del contrato, a falta de este el arreglo se dispondría según la costumbre establecida en el lugar donde tenga su asiento la finca, o sea a la costumbre del patrón que tenía el poder de imponerse.[28]

Dos aspectos que cabe especificar para finalizar el breve análisis del Reglamento de jornaleros son el relativo al servicio militar y el de trabajo en caminos. A parte del trabajo que debían prestar los jornaleros en condiciones de esclavitud en la fincas el Reglamento adicionó el de prestar servicio militar para lo cual los finqueros tenían que asegurar que tanto colonos como jornaleros estuvieran enlistados para prestar este servicio en la comandancia más próxima.

El servicio militar establecía con las modificaciones sufridas en el Decreto Gubernativo 99, la obligación de prestar servicio militar para los guatemaltecos naturales o naturalizados desde la edad de dieciocho años hasta los cincuenta años pudiendo exonerarse de esta obligación los que pagaran cincuenta pesos por año.

Teniendo en consideración que para esta etapa la paga seguía siendo en su mayor parte en especie y el equivalente a un real por cada día de trabajo, que éste representaba el equivalente a la octava parte de un peso, que al menos 24% de los jornales anuales debían entregarse forzosamente en los mandamientos, era certero que el servicio militar se sumaba como nueva forma de trabajo forzoso para los jornaleros y los colonos los que no alcanzarían la suma anual de 50 pesos para pagar la exención ni con 5 años

27) Artículo 45 del Reglamento de Jornaleros.
28) Artículo 41 Reglamento de Jornaleros.

de trabajo en el supuesto de que no gastaran nada y de que se les pagará en moneda de curso corriente.

Por último el Reglamento establecía la obligación de trabajar forzosamente en las labores públicas vinculando las habilitaciones y retomando con esto aunque no con la misma dimensión el "servicio ordinario para la ciudad" de la época colonial, aunque este servicio, como se detalla en seguida, se perfecciona con la Ley de la Vagancia emitida a sólo un año y pocos meses de haberse puesto en vigencia el Reglamento de Jornaleros.

El Reglamento de jornaleros se derogó después de 16 años de ser puesto en vigencia, no obstante esta derogatoria sólo fue una modificación al mismo sistema colonial como se deducirá más tarde porque los terratenientes como clase de poder siempre estuvieron en la posibilidad legal de retener a los jornaleros y mozos colonos de forma violenta dentro de las fincas hasta que se los necesitará eliminando la posibilidad de la libre contratación e imponiendo la paga forzosa bajísima denominada habilitación.

Llama la atención también que durante 16 años en Guatemala no haya existido otro cuerpo normativo que regulara las relaciones laborales.

Mediante el Decreto Gubernativo número 222, aunque este decreto no contiene un titulo específico se le denominará para efectos de análisis y por su similitud con el Decreto 1996, Ley de vagancia. [29]Este decreto fue emitido el 14 de septiembre de 1,878 y está contenido en veintiséis artículos. Con su emisión se continuó imponiendo el trabajo forzoso a favor de los terratenientes y se retomaron una vez más por la violencia las instituciones coloniales del "servicio ordinario para la ciudad."

El Decreto 222 establecía que se considerarían vagos a todos los que no tienen profesión, oficio, renta, sueldo, ocupación o medios lícitos para vivir; a los que teniendo oficio, profesión o industria no trabajen habitualmente en ellos y no se les conozca otros medios lícitos de adquirir la subsistencia; a los que teniendo renta pero insuficiente para subsistir no se dediquen a una ocupación lícita, y concurren ordinariamente a casa de juego y tabernas; a los que sin ejercer habitualmente otra ocupación honesta, se emplean en cuestiones de limosnas para objetos piadosos y los mendigos no patentados mientras no acrediten en debida forma algunas de las causales que les hagan acreedores de la beneficencia pública.

29) *Recopilación de leyes, Libro 2, página 201. Diario Oficial V-189-01.*

Se consideraran circunstancias agravantes del delito de vagancia la embriaguez consuetudinaria, el hallarse en las fondas, tabernas o billares a la hora en que dichos establecimientos deben estar cerrados, detenerse en las esquinas, en las calles u otros lugares públicos, infringiendo molestias a los transeúntes, tener una condenatoria anterior por cualquier delito y ejercer la mendicidad con patente falsa.

Para que se iniciara la causa criminal por el delito de vagancia por los Jueces de Paz o en su defecto por los Alcaldes Municipales bastaba con que cualquier persona denunciara ante estos la vagancia y el juicio se iniciaba de forma verbal y se continuaba de oficio. Los

Jefes Políticos tenían el deber de denunciar a los vagos que existieren en su jurisdicción y de mandarles a encarcelar por la Policía.

El procedimiento que debía seguirse para el Juicio de Vagancia dependía si se era simplemente vago, o si concurrían circunstancias agravantes. La diferencia estribaba en que los simplemente vagos tenían derecho a ser amonestados previamente y al otorgamiento de un plazo no menor de ocho días ni mayor de quince en los que debían demostrar que se dedicaban a alguna ocupación lícita. La pena que se imponía en estos casos por ser la primera vez era de 40 días de trabajo en los talleres del gobierno, en las casas de corrección, en servicio de hospitales, en la limpieza de plazas, paseos públicos, cuarteles u otros establecimientos o bien al trabajo de caminos según la circunstancia de cada lugar y persona.

En los casos de que concurrieren circunstancias agravantes la pena era de 60 días en los trabajos antes señalados, por cada reincidencia la pena se aumentaría con la mitad de la sufrida en la condena anterior. Todos estos trabajos debían ejercerse de forma gratuita y obligatoria.

En caso de los simplemente vagos la condena era conmutable a razón de dos reales diarios que sumarian en 40 días suponiendo la pena mínima 80 reales, cantidad por demás inalcanzable para cualquier trabajador jornalero o mozo colono.

Como se desprende de lo expuesto, el Decreto 222 vino a restablecer el "servicio ordinario para la ciudad" consistente en que los pueblos de indios tenían que mandar trabajadores para la construcción de edificios, carreteras, instalación de cables, postes y otros trabajos estando nuevamente controlados los mismos por el Jefe Político que, como se indicó, equivale a los coloniales corregidores y alcaldes mayores. El Decreto 222 estuvo vigente desde 1,878 hasta 1,934, año en que fue derogado expresamente por el

Decreto Legislativo 1996, Ley de la Vagancia.

En el Gobierno de José María Reina Barrios se emitió el Decreto Gubernativo 471[30] de fecha 23 de octubre de 1,893 que abolió formalmente el Decreto 177 Reglamento de jornaleros, los mandamientos de jornaleros y todos los reglamentos y circulares que le son complementarios. Sin embargo esta derogatoria no fue más que una falacia jurídica puesto que el mismo Decreto establece que todos los individuos que han estado sometidos al servicio de mandamientos quedarán sometidos forzosamente a las campañas de zapadores salvo que acrediten ser colonos residentes de una finca rural, haber recibido habilitaciones de más de treinta pesos para trabajar en ella; y, los que paguen en las Administraciones de rentas la suma de diez pesos anuales.

Los batallones de zapadores estaban obligados a trabajar en obras para el Estado y en la infraestructura cafetalera (construcción de carreteras y caminos), dentro y fuera de las fincas. En este campo los gobiernos liberales se sirvieron de la experiencia colonial en la práctica de imponer a los trabajadores la formación de milicias. Al igual que en la Colonia, les preocupaba la existencia de grupos de población dispersos en regiones alejadas de la capital. Además, para asegurar la fuerza de trabajo se requería de un poder descentralizado coercitivo y eficaz.

La representación de la autoridad política del gobierno central fue una de las principales tareas asignadas a los finqueros, a quienes se les invistió de autoridad civil, policial y militar. Las milicias de reserva estaban formadas por reclutas de entre 15 y 50 años antes de la reforma de la edad de 18 años a 50 años establecida en el Decreto 99.

En las fincas, los propietarios o sus representantes debían pasar lista todos los domingos. Los trabajadores estaban obligados a integrar escuadras subordinadas al patrón como si éste fuera su jefe militar. La militarización de las plantaciones incluía la penalización con trabajos forzados para la creación de la infraestructura cafetalera. Un mes de trabajo en la Compañía de Zapadores significaba soportar malos tratos y muchas veces implicaba la muerte. Las mujeres y los niños debían hacerse cargo de los campos de cultivo en ausencia de los hombres movilizados en los trabajos. Muchos, desesperados por la prolongación de tantas penalidades, huían.

Es entendible así que no se abandonó en realidad el régimen de repartimiento sino sólo

30) Recopilación de Leyes. Libro 12. Página 114. Diario Oficial XXIV -38-293.

se le modificó el nombre y se le volvió aún más cruento. Con fecha 14 de febrero de 1,894 se emitió el Decreto Legislativo 486[31] que instituye la Ley de trabajadores y que entra en vigencia el quince de marzo del mismo año, este cuerpo legal compuesto por 29 artículos y un artículo transitorio continua la política colonial de explotación y opresión del indígena.

La Ley de trabajadores en sus considerandos hace algunas justificaciones que son relevantes de traer a colación porque reflejan una contradicción entre lo que parecía ser su espíritu y contenido y se refieren a los 16 años de aplicación del Reglamento de Jornaleros y a las condiciones prevalecientes desde la colonia hasta 1,894 en que este se crea.

El Decreto 486 principia denominando al Reglamento de Jornaleros como la ley de mandamientos haciéndole de esta forma y sin mayores vergüenzas justicia histórica a dicho cuerpo legal. En segundo lugar el Decreto 486 menciona los abusos que durante la vigencia de la ley de mandamientos se implementaron y por último refiere que a pesar de su supresión el fin primordial es no poner en peligro la agricultura como principal fuente de riqueza del país y he allí la principal razón de su emisión.

También los considerandos, en el mismo sentido de las reformas que ahora impulsa el Partido Patriota en Guatemala, señalan que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse sino dejarse a la espontaneidad de oferta y demanda.

Pero este Decreto del Gobierno de José María Reina Barrios, lejos de contener cambios significativos, dio continuidad al trabajo forzado, de hecho la Ley de los trabajadores continúa siendo una copia fiel del Reglamento de Jornaleros con la diferencia que señala dos clases de trabajadores; los colonos con residencia permanente en una finca y los jornaleros por más o menos tiempo, no obstante deja siempre firmes las habilitaciones y los mandamientos toman ahora la forma de trabajo forzoso durante tres meses en las plantaciones de café, banano, caña de azúcar y cacao a cambio de no ser enviados a los batallones de Zapadores a los cuales se pasó a pertenecer forzosamente por el hecho de haber sido trabajador de mandamientos durante la aplicación del Decreto 177 y a este a su vez por haber pertenecido a pueblos de indios y repartido desde la época colonial.

En este cuerpo legal se impone como obligatoria, tal cual se citó, la prestación de

31) *Recopilación de Leyes. Libro 12. Página 535. Diario Oficial 25-98-793.*

servicio militar y de zapadores[32] exceptuándose de este a los jornaleros de dieciséis años habilitados con más de treinta pesos que comprueben con sus boletas la contratación y certificación de sus patrones respectivos que trabajan con puntualidad en las fincas de café, caña de azúcar, cacao, y plantaciones de banana en grande escala o bien los colonos de la misma edad de los jornaleros habilitados con más de quince pesos que prueben de igual manera que aquellos cumplen exactamente sus compromisos adquiridos en la finca donde viven, y los individuos de clase indígena que presenten una libreta en que conste que tienen el compromiso por lo menos de servir tres meses en una finca de café, caña de azúcar, cacao y banano.

De lo que se trataba entonces más bien era de descargar al Estado de los costos de operación del sistema de reclutamiento de trabajadores y traspasarlo a los finqueros, puesto que de ahora en adelante todos los registros se basarían en las certificaciones de los terratenientes y los mandamientos se implementaban por orden natural.

Con esta nueva ley los finqueros siguieron teniendo una justicia a la medida. En ella se instituyeron los Jueces de agricultura como competentes para conocer de la aplicación de la ley y en casos de excepción cuando no hubiere jueces de agricultura la jurisdicción pasaba a manos de los Alcaldes, Jueces Municipales, Jueces de Paz y los Jefes Políticos. La justicia era tan a la medida que los jueces de agricultura se instalaban en los centros agrícolas y los gastos de su instalación, operación y funcionamiento estaban a cargo de los terratenientes.

El 20 de abril de 1,894, y a sólo dos meses de haberse emitido el Decreto 486, la Asamblea Nacional Legislativa lo modifica mediante el Decreto 243 en el sentido que con este se otorgaron amplias facultades a los finqueros. Dentro de estas amplias facultades se encuentra la potestad de los patronos o sus agentes de perseguir a los trabajadores que no hubieren cumplido sus habilitaciones o compromisos para lo cual las autoridades se limitaran a expedir las órdenes de captura y a proporcionar todos los medios a su alcance para garantizar esta. Después de la captura los trabajadores quedan a disposición de los patronos para el cobro de la deuda de la forma que mejor a este le parezca, incluso el poder de mandarlos a los regimientos de zapadores.[33]

La obligatoriedad de prestar servicio militar se establece a la mayoría de 18 años

32) *El 9 de junio de 1,872, Barrios emitió el Decreto 65 que impuso el Servicio Militar obligatorio en toda la República.*

33) *El batallón de Zapadores dependía directamente de la Secretaría de Guerra.*

y se exonera del mismo manteniendo a parte de lo establecido en el Decreto 486 a los indígenas obligados anteriormente al servicio de mandamientos que sepan leer y escribir y que abandonen el "traje primitivo" ellos y sus familias.

El Decreto 486 sufre otra modificación mediante el Decreto Gubernativo 803 de fecha 8 de diciembre de 1,922 por el cual se establece como autoridades para dar cumplimiento a la ley y para revisar todo lo que en cuanto a ella se resuelva a las del Ministerio de Agricultura teniendo ese despacho la facultad de resolver los ocursos en queja. Este decreto fue aprobado por el Decreto Legislativo 1233 el 16 de abril de 1,923.

Durante 40 años el Decreto 486 y sus modificaciones reprodujeron el Reglamento de jornaleros, las instituciones coloniales de la opresión y la militarización del indígena para la creación de la infraestructura cafetalera, con la diferencia de que los terratenientes y criollos no tenían que transgredir las disposiciones legales bajo el simulado velo de ignorancia de la Corona española o solicitar que se legalizara la esclavitud, estas disposiciones podían ser emitidas e implementadas con toda libertad en la patria libre que dejó la independencia y la supresión de la República Federal de Centroamérica.

El 4 de mayo de 1934 se emitía el Decreto Legislativo 1996 "Ley contra la Vagancia"[34] que derogó el Decreto 222. Esta nueva regulación impone el trabajo forzoso en las fincas y esta concebida de tal forma que tanto indígenas como ladinos empobrecidos no pudieran escapar de acudir a las fincas a continuar trabajando, ahora de forma totalmente gratuita y únicamente con el ánimo de no ser penalizado como vago.

De conformidad con el artículo 2 de la nueva regulación se considerarían vagos a:

- Los que no tienen oficio, profesión, sueldo u ocupación honesta que les proporcione los medios necesarios para la subsistencia;
- Los que teniendo oficio, profesión, industria o renta, no trabajen habitualmente y no se les conozca otros medios lícitos de proporcionarse la subsistencia;
- Los que concurran ordinariamente a los billares públicos, cantinas, tabernas, casas de prostitución u otros centros de vicio, de las ocho a las dieciocho horas;
- Los que hagan colectas públicas o privadas, en cualquier forma y para cualquier objeto sin llenar los requisitos establecidos por las leyes;
- Los que directamente o por medio de otro, ejerzan la mendicidad; los condueños, propietarios, usufructuarios, arrendatarios o coposeedores de terrenos rústicos

34) ***Publicado en el Diario de Centro América el 12 de mayo de 1934. Tomo X. Número 56.***

que no comprueben, en debida forma, obtener de ellos renta, producto o beneficio alguno que les proporcione la subsistencia para sí y su familia o que, encontrándose en esas condiciones, no comprueben estar ocupados en otro trabajo, propio o ajeno, que les proporcione medios de vida para sí y su familia;

- Los que habiendo contraído compromiso de trabajo o de prestación de servicios, no cumplan, sin causa justificada las obligaciones contraídas; los que no tengan domicilio conocido;
- *Los jornaleros que no tengan comprometidos sus servicios en las fincas, ni cultiven, con su trabajo personal, por lo menos tres manzanas de café, caña o tabaco, en cualquier zona; tres manzanas de maíz, con dos cosechas anuales en zona cálida; cuatro manzanas de maíz en zona fría; o cuatro manzanas de trigo, patatas, hortalizas u otros productos, en cualquier zona; los estudiantes matriculados de los institutos docentes privados o públicos, que sin motivo que lo justifique dejen de asistir puntualmente a sus clases.*

En este nuevo cuerpo normativo se consideran como circunstancias agravantes de la vagancia a parte de las estipuladas en el Decreto 222 disposiciones tan abiertas y arbitrarias como el emplear simulación, disfraz o astucia. El procedimiento para el delito de vagancia en este Decreto se mantiene similar con las variantes que se enuncian a continuación.

Estaban sometidas a esta ley las personas de 14 años a 60 años. A los reos de vagancia cuya pena sea inconmutable se les obligará a trabajar en los talleres del Gobierno, en las casas de corrección, en el servicio de hospitales, limpieza de plazas, paseos públicos, y otros establecimientos, obras nacionales, municipales o de caminos, según las circunstancias de cada persona y de cada lugar.

Debe señalarse que la edad a la que tales disposiciones resultan vinculantes ha sufrido a este punto una reducción de 4 años.

A tres días de haberse emitido el Decreto 1996, el 7 de mayo de 1,934 se emitía el Decreto Legislativo 1995 que prohibía paradójicamente los anticipos a los colonos y jornaleros de las fincas y las habilitaciones. Incongruente disposición si se toma en cuenta que la Ley de la Vagancia contenida en el Decreto 1996 instauraba de nuevo el repartimiento forzoso y gratuito.[35]

35) *Guatemala retiro su estatuto de la Organización internacional del Trabajo –OIT- de 1,939 hasta octubre de 1,944.*

Como si tanta desgracia no fuera poca durante el Gobierno de Jorge Ubico se legalizó el llamado servicio de "vialidad" que tal y como lo establece el Decreto Gubernativo 1474 del 31 de octubre de 1,933 estaba establecido por costumbre en todas las regiones del país. Aunque el Decreto 1474 no lo expresa lo dicho hasta aquí permite afirmar con seriedad que ese servicio se mantuvo vigente desde la época colonial.

El servicio de vialidad consistía en la obligación que tenía cada persona apta para laborar de trabajar de forma personal durante dos semanas en los caminos públicos que se les asignen. Las semanas tendrían lugar del 1 de julio al 30 de junio de cada año. Las encargadas de los censos de la población para este trabajo eran siempre las Jefaturas Políticas.

Al igual que el servicio militar y de zapadores el de vialidad podía ser exonerado si se pagaba determinada cantidad de dinero la cual fue aumentada con cada decreto nuevo que se emitió, un ejemplo de esto son los Decretos Gubernativos 1961, 3146, 3156, 1080, 1783, 3110, 2793, etcétera. Los montos a pagar eran imposibles de acumular para los trabajadores por lo que se veían forzados a trabajar en este servicio de manera gratuita.

Otras disposiciones que por su especificidad merecen atención son aquellas creadas para aplicarse a sectores específicos entre los años 1,871 y 1,944 en otras formas de trabajo distintas del trabajo agrícola.

Con el Decreto 669 del 21 de noviembre de 1,906 que crea la Ley protectora de obreros, los trabajadores fueron coaccionados a cubrir con sus ingresos las cajas cooperativas de socorro para el pago de los accidentes de trabajo que pudieran ocurrir tanto en las fábricas, como en los talleres, transportes y explotaciones rurales y siempre que los mismos no fueran imputables a los trabajadores. El artículo 6 de este cuerpo legal establece que los trabajadores estaban obligados a pagar cuotas semanales o mensuales equivalente a dos terceras partes de sus salarios y el equivalente a un tercio los patronos.

El 24 de abril de 1,926 mediante el Decreto 1434 se emite la Ley del trabajo que, tal y como ésta lo establece, pretende regular el trabajo en establecimientos comerciales e industriales públicos o privados exceptuándose a los trabajadores de las empresas de ferrocarriles o de transporte por agua que se sujetan a disposiciones especiales. Este es el primer cuerpo normativo que regula relaciones laborales sin referirse al trabajo agrícola e implementado desde la colonia. Todos estos trabajadores y sus condiciones

laborales se sujetaban al proceso judicial común, incluso se les aplicaban las normas relativas a la locación de servicios.

Situación similar sucede actualmente con la mayoría de trabajadores del Estado que han sido extraídos de forma fraudulenta de la aplicación de las leyes laborales y contratados bajo figuras como la contratación por servicios profesionales u otros.

El decreto Gubernativo 938 de 15 de diciembre de 1,926 establece la Ley orgánica y reglamentaria del personal docente de la República de Guatemala esta ley contiene una serie de disposiciones que si bien pueden considerarse derechos laborales siguen sin sujetarse a una jurisdicción privativa del trabajo o instancia judicial del orden civil. Paralelo a esta disposición el Decreto 1420 de 25 de marzo de 1,926 estableció el derecho de asistencia médica de los maestros a cargo del Estado si estos enfermaban durante el tiempo que estuvieran laborando.

Los Decretos 213 del año 1,878, 1786 del año 1,936, 2469 del año 1,940, 2474 del año 1,940, y 2572 del año 1,941 reglamentaron lo relacionado al trabajo de los ingenieros topógrafos desde las formas de contratación hasta los honorarios que estos podían devengar.

Las pensiones y montepíos para los miembros del Organismo Legislativo, Ejecutivo y Judicial estuvieron contempladas aunque de forma muy arbitraria en los Decretos 783 del año 1,922, 822 del año 1,923, 830 del año 1,923, 962 del año 1,927, 1257 del año 1,932, 1239 del año 1,932, 2002 del año 1,934, 1611 del año 1,934, 1811 del año 1,935, 1825 del año 1,936, 2147 del año 1,936, 2066 del año 1,938, 1039 del año 1,929, 2,515 del año 1,941, 2570 del año 1,941 y 2515 del año 1,941.

El Decreto Gubernativo número 914[36], de fecha de emisión y publicación el 15 de febrero de 1,926 declara punible la paralización, suspensión e interrupción voluntaria de cualquier servicio público, del Gobierno y los particulares destinados a satisfacer necesidades del público, las penas correspondientes a los contraventores y se les somete a la jurisdicción de tribunales militares. Esta disposición aún se mantiene vigente en la legislación penal ampliándose a cualquier servicio e inclusive la paralización de los centros de trabajo.

---

36) *Recopilación de Leyes. Libro 44. Página 175. Diario Oficial 113-45-178.*

En armonía con la anterior, el Decreto Gubernativo 988[37] de 18 de enero de 1,929 publicado esa misma fecha establece que todos los empleados y servicios de los ferrocarriles y caminos del país, quedan sujetos a las leyes militares y nombra Comandante General de los servicios al General Ramón Alvarado.

El Decreto Gubernativo 3064[38] de 27 de julio de 1,943 publicado esa misma fecha establece que los establecimientos manufactureros que funcionan en el país pagarán a sus trabajadores emolumentos equitativos, que sean adecuados, los cuales dependerán

de la voluntad de las empleadores. Un dato importante que resalta este Decreto es que los trabajadores manufactureros devengaban salarios inferiores a los de los trabajadores agrícolas.

Esta situación es similar a lo que actualmente sucede con el salario mínimo establecido para las actividades de maquila y exportación.

Como puede apreciarse de 1,524 a 1,944 la situación impuesta a los trabajadores desde la estructura colonial no había variado significativamente, las instituciones de opresión y esclavitud permanecieron inamovibles y la impunidad se incrustó en todo el aparato Estatal. Estos son los antecedentes de la alineación de la cultura empresarial de la impunidad con la que todavía hoy estamos forzados a convivir y la que se trasladará como un cáncer a los tribunales de trabajo y previsión social como se deducirá de la lectura del resto del presente trabajo.

La desesperación de los trabajadores para esta fecha era tal que al derrocamiento del general Jorge Ubico los trabajadores de los 48 cantones de Totonicapán en memorial presentado al Poder Ejecutivo en la ciudad capital mostraban su inconformidad:

> "Desde que fueron emitidos el decreto legislativo No. 1996, acuerdos, circulares y demás disposiciones originadas todas del déspota omnímodo de los 14 años, relativas todas a la creación de libretos para jornaleros en trabajos agrícolas, el pueblo indígena ha venido siendo víctima de cruentas penalidades, miserias, dolor y angustias. En nuestras familias semejantes atropellos a la dignidad humana, so pretexto de perseguir la vagancia e imponiendo miles de obstáculos en la consecución de nuestros oficios

37) Recopilación de Leyes. Libro 74. Página 171. Diario Oficial 122-37-170.
38) Recopilación de Leyes. Libro 62. Página 287. Diario Oficial 38-24-155.

> comerciales en pequeña escala, o lo que es lo mismo, compra y venta de artículos del país, especias y granos de primera necesidad, fue la muerte moral y aún material de la casta indígena, toda vez que se nos obstaculizó bajo todo punto de vista, los medios de subsistencia que eran y son nuestro patrimonio.
>
> De ahí que salen sobrando, si se nos permite la palabra, los celebres libretos que nos es casi imposible llenar por no poder abandonar nuestras familias para ir en peregrinación a las fincas en búsqueda de obligado trabajo o mendigando datos falsos por decirlo así, para llenar esas turbias formalidades y así quedar salvos del castigo de la supuesta vagancia (…)"[39]

En similar sentido se pronunciaron 193 agricultores de Rio Hondo y Zacapa. El 11 de septiembre de 1,944 se emite en San Cruz el Chol, Baja Verapaz otro memorial en el que se denunciaban los perjuicios de las habilitaciones.

Con la asunción al poder de la Junta revolucionaria de Gobierno se procedió a realizar una serie de cambios legislativos que derivaron en 1,945 en la emisión de tres importantes leyes que trataban de normar las relaciones laborales en el campo y en el área urbana. Estas eran la Ley de contratación del trabajo agrícola, el Reglamento para el Control de jornaleros y la Ley de regulación transitoria de los contratos de trabajo.

Luego con la aprobación del Decreto 330 Código de trabajo el proceso revolucionario dio inicio a la regulación de las relaciones laborales en forma sistematizada y debidamente fiscalizada en su cumplimiento por parte del Estado de Guatemala mediante una nueva institucionalidad consistente en el Ministerio de trabajo y previsión social y los tribunales laborales.

La institucionalización y funcionamiento de este Código y de los tribunales de trabajo durante sus primeros diez años de labor es debate que se pondrá de manifiesto en el próximo Capítulo de este informe.

---

39) El Imparcial, Guatemala 5 de agosto de 1,944.



LA LEGISLACIÓN LABORAL Y LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LA LEGISLACIÓN LABORAL

En 1,944 el analfabetismo en la República de Guatemala ascendía a 70%, la agricultura estaba asfixiada por el patrón de concentración de la tierra, 2% de los terratenientes eran dueños del 72%[40] de la tierra cultivable, menos del 1% de la tierra estaba cultivada, mientras que la mitad de los que poseían tierra estaban hacinados en parcelas demasiado pequeñas aun para garantizar su propia subsistencia.[41] En tanto que la agricultura utilizaba por lo menos el 75%[42] de la fuerza de trabajo, la industria era inexistente. De conformidad con el primer censo industrial de diciembre de 1,946 había 776 establecimientos industriales con cinco o más personas para un total de fuerza de trabajo de 23,914 trabajadores y trabajadoras, siendo sus principales productos bebidas, alimentos y textiles.[43]

Para este año, como se citó en el primer capítulo de este informe, los trabajadores estaban en condiciones de salud, educación y de esclavitud laboral tan deplorables que hacían imposible la competitividad de Guatemala a pesar que para este momento no se tenía deuda externa internacional la cual había sido pagada por Jorge Ubico y los precios del Café estaban en su apogeo.[44]

40) *El último coeficiente GINI para Guatemala en la distribución de la tierra es 0.84, muy cerca de 1 que, como se sabe, significa total inequidad.*

41) *Guatemala. Censo Agropecuario de 1,950.*

42) *Actualmente el agro sigue siendo el principal empleador en Guatemala con más del 50% de la población ocupada y la industria sigue sin tener un desarrollo relevante.*

43) *Boletín de la Dirección general de estadística número 11. Guatemala. Enero 1,948.*

44) *Para el año 2,010 según la ENEI de 14 millones de habitantes que tiene la República de Guatemala más del 51% viven en la pobreza, más del 15% en la pobreza extrema, 49% de los niños menores de 5 años viven en desnutrición crónica y las tasas de mortalidad infantil superan a los treinta por cada mil nacidos vivos, 82% de los trabajadores no están protegidos por el seguro social, 83% no percibe el salario mínimo fijado legalmente, y al menos el 81% no tiene un contrato escrito de trabajo. Mientras el 70 % de la población con menos recursos, es decir a los y las trabajadoras perciben menos del 15 % del ingreso total el 10 % de la población más acomodada se queda con el 40 % y las últimas estadísticas oficiales evidencian que el 40% de la población más pobre ha sido sujeta a mayor precarización. En contraste con este dato el excedente de las utilidades de las empresas privadas es decir los ingresos de las pocas familias dueñas del Estado han pasado de representar el 39.1 % del PIB en 2,005 al 40.7 % en 2,010.*

Quedaba claro que las dos grandes desgracias heredadas de la Colonia con sus autores se encontraban presentes como anatemas: La concentración de la tierra en pocas manos y el trabajo forzoso gratuito, semigratuito o muy mal remunerado a la que aquella orillaba a la población. Ambas cuestiones institucionalizaban el dominio de unos pocos sobre las grandes mayorías y acabar con estas exclusiones requería cambios profundos a las costumbres e instituciones legales de más de 400 años.

Con ánimo de provocar esos cambios tan necesarios para impulsar el desarrollo económico del país y la inclusión de los excluidos sociales la Asamblea Nacional Constituyente reunida el 11 de marzo de 1,945 emitía una nueva Constitución Política de la República de Guatemala en la que por primera vez se reconocía la dignidad de los trabajadores y una serie de principios que regirían la organización del trabajo y que fueron impulsados durante la Primavera democrática de 1,944-1,954.

Dentro de los principios constitucionales reconocidos se encontraban: la obligatoriedad del contrato individual o colectivo de trabajo, la fijación periódica del salario mínimo, su inembargabilidad, su pago en moneda de curso legal y la no discriminación salarial; los descansos remunerados obligatorios, los días de asueto remunerados, la fijación de límites a la jornada laboral, la remuneración obligatoria de las jornadas extraordinarias laborales; las vacaciones anuales pagadas, el derecho a la sindicalización, el derecho de huelga y al paro, la prohibición de discriminación para las mujeres en materia laboral, la protección al embarazo, la lactancia y la maternidad, y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.[45] Se establecía dentro de estas disposiciones por primera vez la obligatoriedad del Estado de velar porque la ley se aplicara.

Esta Constitución fue un paso importante en la democratización del país e incluía también dentro de su normativa la obligación del Estado de orientar la economía nacional en beneficio del pueblo a fin de garantizar a cada individuo una existencia digna y provechosa para la colectividad.

En congruencia con lo establecido en la Constitución de 1,945 las primeras medidas legislativas de la Junta Revolucionaria integrada por Jacobo Arbenz Guzmán, Jorge Toriello y Francisco Arana y del Gobierno de Juan José Arévalo Bermejo se dirigieron a tratar de mitigar y/o eliminar la situación de explotación en la que se encontraban los trabajadores y trabajadoras.

45) *Artículos 55 a 71 de la Constitución de la República de Guatemala Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de marzo de 1,945.*

Dentro de las acciones implementadas cabe destacar:

- La supresión del servicio de vialidad mediante el Decreto número 7, emitido con fecha 15 de diciembre de 1,944 y publicado en el Diario Oficial el 8 de enero de 1,945.
- La emisión del Decreto número 75 de la Junta revolucionaria de Gobierno de fecha 10 de marzo de 1,945 "Ley de Contratación del trabajo agrícola" que puso fin a los mandamientos y al Decreto 1995.
- La aprobación de una entidad del servicio civil para la dignificación en la contratación de los trabajadores del Estado mediante el Decreto de Junta Revolucionaria número 84 de 14 de marzo de 1,945.
- La declaratoria con fecha 26 de abril de 1,945 del 1 de mayo como día de asueto nacional remunerado por la conmemoración del Día internacional del trabajo.
- La derogatoria de la Ley de la Vagancia mediante la emisión del decreto 118 del Congreso de la República, emitido con fecha 23 de mayo de 1,945.
- El 19 de octubre de 1,945 el Estado de Guatemala regresa a formar parte de los Estados miembros de la OIT produciéndose la ratificación de varios convenios internacionales.
- La emisión el 26 de marzo de 1,946 de la Ley Provisional de Sindicalización que facultaba la creación de sindicatos gremiales, de empresa industria y mixtos y los procesos de constitución e inscripción sindical.
- La creación con fecha 28 de octubre de 1,946 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social mediante el Decreto 295 del Congreso de la República que aprobaba su Ley orgánica.

Durante los años 1,945 y 1,946 se elaboró una propuesta de Código de trabajo para ser aprobada por el Congreso de la República, la misma fue dictaminada por parte de una Comisión Extraordinaria integrada por Rafael Zea Ruano, Julio Valladares Castillo, Francisco Guerra Morales, Constantino Duarte Villela, Ponceano España, Guillermo Hernández y José Manuel Fortuny.[46]

En su parte sustantiva el proyecto principiaba por definir las características ideológicas del derecho de trabajo definiéndole como un derecho tutelar de los trabajadores que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente; como un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador,

46) El dictamen de la Comisión no fue firmado por Fortuny por no haber estado presente, tal y como consta en la página 9 del Honorable Congreso de 1,947.

irrenunciables para este y llamadas a desarrollarse en forma dinámica; como un derecho imperativo de aplicación forzosa, limitador del principio de autonomía de la voluntad imperante en el derecho común, el cual supone erróneamente que las partes en un contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar su convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y la desigualdad económica; como una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación el interés particular debe ceder ante el interés privado; y como un derecho hondamente democrático que se orienta a dignificar económica y moralmente a los trabajadores como la mayoría de la población.

En la parte sustantiva el proyecto regulaba la contratación de los trabajadores, los contratos colectivos de trabajo, los pactos colectivos, por primera vez en la historia de las relaciones laborales se establecían obligaciones a los empleadores para con los trabajadores y el Estado, las causas de suspensión y terminación de los contratos de trabajo, los despidos injustificados, la fijación de salarios mínimos, jornadas de trabajo máximas y los descansos remunerados obligatorios de los trabajadores, contemplaba un régimen de trabajo sujeto a condiciones especiales para ciertos grupos de trabajadores a los que aparte de aplicárseles el Código de trabajo en su integralidad se les aplicaban disposiciones especiales en algunos casos para su mejor protección dentro de estos el trabajo agrícola y ganadero, en otros en detrimento de sus derechos como lo es el caso del trabajo doméstico, y de los trabajadores del Estado a los que se les prohibió el ejercicio del derecho de huelga; aunque ya se había emitido el 26 de marzo de 1,946 la Ley Provisional de Sindicalización el Código recoge este derecho en el titulo sexto del proyecto con limitaciones respecto a la Ley provisional de sindicalización, Decreto 223; se establecía el derecho a la huelga y al paro, entre otros no menos relevantes.

Asimismo el proyecto señalaba que para la eficaz aplicación del Código se requería de un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social integrados por funcionarios competentes e imparciales así como de un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitieran administrar justicia pronta y verdadera.

En el Honorable Congreso[47] cuando se entregó la parte procesal del Código la Comisión extraordinaria recalcó que las condiciones técnicas de un procedimiento de trabajo son

47) *Honorable Congreso. Comisión extraordinaria. Congreso de la República. Enero de 1,947. En el Honorable Congreso la Comisión resaltó el importante trabajo técnico de los señores Oscar Barahona Strober y Carlos Campos Jiménez ambos de la República de Costa Rica quienes colaboraron en la redacción del Código.*

requisitos esenciales de su vigencia y efectividad y que por eso las mismas se habían revestido de sencillez en sus enunciados, brevedad, bajo costo y una serie de apremios que obligan a las partes a su cumplimiento.

La parte procesal estaba contenida en el Libro segundo que se presentó como parte del Código y fue dividido en tres títulos el primero, la organización de los tribunales de trabajo y previsión social, fragmentada en varios capítulos que tratan de las autoridades judiciales de trabajo, de los conflictos de jurisdicción y competencia, de los impedimentos, escusas y recusaciones. El segundo título, trataba del procedimiento en general y en especial del juicio ordinario de trabajo, repartido en varios capítulos que se refieren a las etapas del mismo, a los recursos y al procedimiento en la segunda instancia. En esta parte también se comprende el procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, subdivididos en varios capítulos, que tratan privativamente del arreglo directo, el procedimiento de conciliación y arbitraje. Luego continúa un procedimiento especial para el conocimiento de previsión social. Otro capítulo, de procedimiento especial se refiere al juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, y, por último, el de ejecución de sentencias.

El título tercero, se refiere al magistrado coordinador de la jurisdicción de trabajo y al recurso de responsabilidad contra los jueces de trabajo cuya aplicación corresponde a este magistrado. Para el conocimiento de los conflictos colectivos.

Como sería largo enumerar cada enunciado de estas divisiones se procede exponer los principios fundamentales en que la Comisión sustentó sus alegatos para la organización de los tribunales especiales de trabajo.

Los conflictos individuales y colectivos, de carácter jurídico, así como el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, son materia del conocimiento de un Juez de trabajo en primera instancia y de la Sala de la Corte de Apelaciones en segunda.

Para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico y social, se establecen tribunales especiales; siendo ellos los tribunales de conciliación y arbitraje. Los tribunales de trabajo conocerían todos sus conflictos en dos instancias salvando naturalmente, la conciliación que no constituye instancia; y exceptuando aquellos conflictos de carácter jurídico que no excedan en su monto de 100 quetzales los cuales son conocidos en única instancia.

Los juzgados de trabajo tendrán jurisdicción territorial en cada zona económica que la Corte suprema de justicia decrete, determinación que deberá hacer atendiendo a la concentración de trabajadores, a la industrialización del trabajo, al número de organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como de patronos y al informe previo que deberá rendir el Ministerio de Economía y Trabajo.

La Comisión juzgó oportuno introducir esa jurisdicción en razón del territorio, habida cuenta de lo oneroso que resultaría sostener un aparato judicial muy complicado, además de que no en todo el país era necesaria la organización de tribunales privativos del trabajo. Los juzgados de trabajo son unipersonales.

Conocerán en segunda instancia las Salas de apelaciones de trabajo con jurisdicción en toda la República, tribunal integrado por tres magistrados propietarios y tres suplentes. Los tribunales que deban conocer de los conflictos económicos y sociales o sea las huelgas y los paros, no serán permanentes sino que se organizaran para cada caso presidiéndolo el juez de la respectiva zona económica con dos vocales uno que representa a los trabajadores y uno a los empleadores; los árbitros y conciliadores.

Los principios que forman el procedimiento especial de trabajo son los siguientes: ser fundamentalmente verbal, actuar de oficio, valorizar la prueba en sana crítica dándole participación al arbitrio judicial en forma prudente, estableciendo una forma de sanciones a titulo disciplinario, para eliminar en cuanto sea posible en todo momento un procedimiento lento, retardado, que prácticamente se traduzca en una denegación de justicia.

La Comisión no olvidó las características sui generis del Derecho de trabajo, y el fin tutelar que persigue a favor de los trabajadores, para compensar la desigualdad económica en que se enfrentan a los patronos.

Como era de esperarse el Proyecto de Código de trabajo tenía que enfrentarse al igual que lo hicieron las Leyes nuevas y cualquier disposición favorable a los trabajadores y particularmente a los trabajadores indígenas durante la época colonial, a las críticas, resistencia y sabotaje de los criollos y terratenientes de Guatemala.

Al respecto y sólo para citar uno de tantos ejemplos, la Cámara de Comercio e Industria de Guatemala en comunicación de Julio de 1,946 manifestaba su oposición al artículo 8 del proyecto respecto a que los trabajadores pudieran transitar por las carreteras y caminos que conducen a los centros de trabajo puesto que esto causará perjuicio a las

fincas y a las cosechas.

En esta comunicación este grupo empresarial también manifestaba su oposición al artículo 16 que estipulaba que debía tenerse en cuenta primordialmente el interés de los trabajadores y la conveniencia social, al respecto estos consideraban que la citada norma no era equitativa y sólo introduciría la desavenencia social, la dictadura de las clases trabajadoras, y la paralización de todo espíritu de empresa, de inversión y desarrollo económico, incluso este sector llegó a señalar:

> "Sentar el principio injusto de que para la interpretación de las Leyes del Trabajo, deben tomarse en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores, con absoluto menosprecio de los intereses del Capital, es sembrar en el seno de la sociedad la discordia, el gérmen de una nueva aristocracia y el inicio de una dictadura impersonal, más peligrosa y destructiva que la de un sólo individuo"[48]

En otras partes de la comunicación se objetan aspectos relacionados con la sindicalización y sobre todo con la inamovilidad sindical al respecto estos empresarios señalaban:

> "Artículo 75º. –Inciso 1.- Nada más justo que restituir en su puesto al trabajador que resulte electo para el desempeño de un cargo público de elección popular o para el desempeño en el cargo de la directiva de un sindicato, Federación o Confederación, gozando de todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regrese a sus labores dentro del término de dos, tres, o cuatro años, si se quiere.- Pero debe considerarse el caso de que dicho puesto haya sido suprimido por necesidad del servicio y por conveniencia de la propia empresa.- Si ello es así, conveniente sería agregar, como final de este inciso, la siguiente frase: " siempre que el puesto no hubiere sido suprimido por necesidades o reorganización de la empresa-."

Otra de las fuertes oposiciones de los grupos empresariales se refería a la posibilidad de reintegro en el trabajo ante el despido injustificado, en tal sentido los empleadores se oponían rotundamente a que dicho reintegro fuera posible.

De alguna manera, como se expone en los capítulos siguientes el sistema de justicia

48) *Comunicación de la Cámara de Comercio e Industria de Guatemala al Congreso de la República en 1,946 con ocasión del debate de discusión y aprobación del Código de trabajo. La comunicación está suscrita por Armando Amado en su calidad de Secretario.*

laboral se ha encargado de que a pesar que estas observaciones no fueron incorporadas al Código de trabajo el ejercicio de estos derechos resulte imposible en la práctica.

Pese a todos estos obstáculos el 8 de febrero de 1,947 durante el tercer período del Gobierno de la Revolución fue aprobado el Código de trabajo bajo el Decreto 330 el cual fue publicado en el Diario de Centro América en dos fases el 25 de febrero de 1,947 del artículo 1 al 190 y el 26 de febrero del mismo año el resto y entregado a los trabajadores en una fiesta cívica el 1 de mayo de 1,947 en una marcha de miles de trabajadores del campo y la ciudad que abarrotaron las calles de la Capital para recibir por primera vez un instrumento que garantizaba la dignidad del trabajo y de los derechos derivados del mismo.

Nada mejor que la lectura del discurso de Juan José Arévalo Bermejo al entregar el Código de trabajo a la clase trabajadora Guatemalteca para entender lo que aquel acontecimiento entrañaba:[49]

> "Trabajadores de Guatemala: Hoy es un día de fiesta para la República. A partir del primero de mayo de 1947, el capital y el trabajo se regirán inexorablemente por las normas de un Código. Este suceso histórico coloca a los habitantes de Guatemala dentro de un nuevo estilo de vida moral, económico, social. Los trabajadores guatemaltecos y los extranjeros que habiten nuestro suelo, sentirán de hoy en adelante el respaldo poderoso de la ley, sin necesidad de andar buscando favores personales ni simpatías de ocasión. Se acabó para muchos aquella deliciosa libertad que consistía en tratar a los trabajadores con espíritu patriarcal o caritativo cuando no perverso, dictatorial y cobarde. El Código de Trabajo termina con esa falsa libertad, beneficiosa para los poderosos y terrible para los desvalidos. Pero al terminar con la libertad de explotación económica y con la libertad de ultraje personal, crea una nueva libertad que no es privilegio de un grupo sino beneficio nacional: esa nueva libertad, que no ha existido en Guatemala, es la igualdad ante la ley.
>
> Aquellos que prolongadas lecturas, frecuentes meditaciones y personales experiencias sabemos cómo ha sido difícil el desarrollo de los valores sociales y políticos en nuestra Nación, percibimos con patriótica emoción los cambios básicos que se están produciendo y seguirán produciéndose

49) *Discurso del Presidente Juan José Arévalo Bermejo del 1 de mayo de 1947 al entregar al pueblo el Código de trabajo desde la tribuna pública.*

en Guatemala por obra de las dos revoluciones de 1,944 y bajo la conducción de un Gobierno de gente nueva. Sentimos y presentimos estas transformaciones como el síntoma claro fundible de un renacimiento Nacional. Este Renacimiento es el hecho más notable que se advierte a primera vista y hasta los extraños señalan al incorporarse a nuestra vida. Sólo aquellos espíritus modelados y retorcidos por hábitos de tiempos dictatoriales, incapaces de ensayar las formas de liberación, no lo comprenden, ni siquiera lo distingue. Guatemala ha saltado del orden rígido dictatorial a la vitalidad juvenil, de la resignación conformista a la protesta sistemática del silencio cómplice a la expresión torrencial de las ideas, del asesinato político a la represión legal educadora. Este Renacimiento esta hecho de pasiones exaltadas: pasiones de adolescencia para un pueblo que descubre de repente lo que ha estado ocultándosele: pasiones seniles para aquellas generaciones que vivieron demasiado cómodas bajo la sombra de la dictadura y que ahora se retuercen de ira y de rencor frente a la felicidad de las mayorías, frente a la felicidad de todos aquellos que entonces no eran ni siquiera personas. Y los que no eran ni siquiera personas son precisamente tres millones de habitantes de la República necesitados del trabajo diario para el mínimo sustento de sus familias.

Desde hoy, gracias al Código de Trabajo, esos números habitantes dejan de ser cosas productivas para convertirse en personas jurídicas, con derechos y obligaciones, con sentido social y con un patrimonio moral. Y esta liberación de los habitantes explotados económicamente es el suceso transformados de nuestra vida que calificó sin vacilaciones como un Renacimiento.

Los que conocemos en profundidad los hábitos, las ideas, los procedimientos que han prevalecido en Guatemala durante tantos años de autocracia, sabemos cual difícil parecía y cuán difícil ha sido el llegar a este acontecimiento que festejamos en toda la República. Sabemos como los pocos detentadores de la riqueza pública y sus cómplices se organizaron para estorbar al Gobierno democrático que tenía la audacia de prometer a los trabajadores un Código protector. Sabemos con amarga pero fecunda experiencia como estos césares del feudalismo han puesto todos los obstáculos, han ensayado todos los estorbos y han gritado todos los insultos, han arrojado todas las calumnias contra los grupos políticos revolucionarios, contra los hombres de ideas nuevas que desde las oficinas imperiales del Palacio nos atrevíamos a pensar y sentir con respecto a los trabajadores de manera distinta a como pensaron y sintieron respecto a ellos los gobernantes del pasado. Jamás una generación política ha sido tan combatida, tan vilipendiada, como esta generación de 1944; y esto ha

sido así precisamente porque ninguna generación política demostró tanta valentía para encararse a los terribles problemas sociales que como lacras nos dejo la dictadura.

Pero nosotros, la nueva generación revolucionaria, los hombres de este Renacimiento, no somos acobardados ante el insulto ni ante la calumnia de los adversarios. Sabemos que nuestra obra durará siglos como sabia José Cecilio del Valle que al escribir el acta de la independencia estaba haciendo historia y estaba haciendo patria. Sabemos que las masas de trabajadores y de campesino, desde los maestros de escuela hasta los chiqueros adoptaran el Código como una Biblia de los tiempos nuevos, y se aferrarán a él cualquiera que sea el peligro que los amenace Mi Gobierno, el Gobierno de la Revolución, os hace entrega pública, en acto solemne de este instrumento de la Revolución que es el Código de Trabajo, para que lo llevéis a vuestros hogares, lo guardéis en vuestros cofres y lo defendáis con vuestra sangre o vuestra vida, porque el Código significa sobre todo salud para vuestras mujeres y pan para vuestros hijos pero tampoco olvidéis, trabajadores de Guatemala, que la obra que ahora os entrego es la obra cumbre de un partido político que desde su aparición en la escena cívica, todavía bajo la dictadura, entabló amistad y alianza con vosotros. Este partido político sobre el cual han caído todos los vituperios es un partido revolucionario, es un partido sin compromisos con las generaciones feudales, es un partido impetuoso y generoso que existe en todos los pueblos de Guatemala y defiende al Gobierno y a la Revolución en todos los instantes. Ese partido político ha tenido que liberar en el Congreso las más grandes batallas a favor de los trabajadores: partido que se llama “Acción Revolucionaria” Y que insume en si diversos grupos juveniles que saltaron a la lucha en 1944. Es a ese partido de muchachos sin experiencia a quienes los trabajadores deben la nueva situación de que disfrutan. Los grupos mayoritarios del Congreso, plenamente revolucionarios, conscientemente revolucionarios, han estado siempre del lado de la causa de los trabajadores. Sin ellos, sin esos jóvenes creadores de justicia, no habría sido posible este Código ni esta fiesta. (…)

Trabajadores de Guatemala: El Gobierno de la República estaba en deuda con vosotros. La fiesta de hoy se ha organizado para celebrar el pago de esa deuda. Estamos satisfechos de haber podido llegar a este instante trascendental sino os hubiéramos dado el Código de Trabajo, el arevalismo se habría quedado en la condición de una efervescencia cívica sin contenido ideológico y sin trayectoria histórico. Ese arevalismo ha cumplido con el más grande de sus compromisos. Yo mismo Presidente Constitucional, traído al cargo por la institución generosa de los trabajadores me confieso

públicamente satisfecho de la obra de mis colaboradores en el Congreso y en el Ejecutivo. (...)

Trabajadores: Mi Gobierno os da este Código: Que Dios os dé fuerzas para defenderlo"[50]

Después de su emisión y durante los gobiernos revolucionarios el Código de trabajo sufrió algunas modificaciones que fueron relevantes siendo estas las introducidas a través del Decreto 526 aprobado el 6 de junio de 1,948; la del Decreto 806 del 11 de mayo de 1,951 que adicionó al artículo 300 y 301; las introducidas mediante el Decreto 623 que reformó el Decreto 330 y el 526; la del Decreto 915 que adicionó el artículo 223 del Código de trabajo, sobre esta se volverá en seguida.

Así también el Código de trabajo publicado originalmente tuvo las siguientes Fe de erratas después de su publicación en el Diario de Centro América: Artículo 160, 3er renglón, dice: ratificación. Léase "notificación"; Artículo 334 Léase: Si la demanda se presenta en forma escrita y no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane esos; Artículo 357 dice preveer. Léase proveer; Artículo 378 dice raciendo. Léase haciendo; Artículo 386 dice medir. Léase pedir; Artículo 389. Dice dsiputa. Léase disputa; Artículo 401 dice distará. Léase dictará.

Durante los primeros años de vigencia del Código de trabajo este estuvo acompañado de la implementación de varias disposiciones Gubernativas de importante beneficio para los y las trabajadoras dentro de ellas el Acuerdo Gubernativo que reglamenta los Comités Ejecutivos de los Sindicatos de 19 de agosto de 1,952; el Acuerdo Gubernativo de 19 de junio de 1,947 que Reglamenta el trabajo de los lustradores y limpiabotas; el Acuerdo Gubernativo de 12 de noviembre de 1,947 que establece la obligación patronal de descontar las cuotas sindicales; El Acuerdo Gubernativo de 23 de abril de 1,949 que contiene el Reglamento para los trabajadores de la industria y construcción; el Acuerdo Gubernativo de fecha 10 de enero de 1,949 que establece el período de vacaciones para los trabajadores de los hoteles, cantinas, salones nocturnos y similares y el Acuerdo Gubernativo de 20 de junio de 1,949 que contiene el Reglamento para el pago de horas extraordinarias para los trabajadores del Estado.

El crecimiento de la organización sindical que se impulsó mediante la inclusión de

50) *Doctor Juan José Arévalo Ex Presidente de Guatemala. Escritos Políticos y Discursos. Cultural S.A. La Habana 1,953. Impreso por Cultural, S.A., la Habana Cuba. Página 390-396.*

este derecho en la Constitución de 1,945 y en la emisión el 26 de marzo de 1,946 de la Ley Provisional de Sindicalización, Decreto 223[51] estaba también dando sus frutos, durante los primeros años de implementación del Código de trabajo los trabajadores y trabajadoras gozaron de la emisión e implementación de distintos Pactos Colectivos dentro de los más importantes es menester señalar el Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo suscrito entre el Sindicato de trabajadores en alcoholes y licores "S.T.A.L." y la Industria licorera guatemalteca S.A.; el Pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre el Sindicato central de trabajadores en la industria del cuero con don Luis Felipe del Valle Álvarez; el Pacto de industria de trabajadores chicleros y laborantes en madera, con fuerza de Ley en todo el departamento de Petén (Acuerdo Gubernativo de 10 de enero de 1,951); el Pacto colectivo de condiciones de trabajo del Sindicato Josefino de trabajadores y la Agencia Marítima Nacional; el Pacto de colectivo celebrado entre el Sindicato de empleados particulares con el Banco de Londres y América del Sur Ltd.; el Pacto colectivo del Sindicato de la Finca el Zapote y el señor León Lind Pettersen; el Pacto Colectivo suscrito por la empresa Pan American World Airways, Inc. y el Sindicato de trabajadores en servicios aéreos y conexos de la República de Guatemala; el Pacto colectivo del Sindicato de artes gráficas con varias empresas; etcétera.

Sin embargo el Código de trabajo no era por sí mismo el que iba a transformar las relaciones de explotación de los trabajadores, situación que continuó aunque en menor medida, sino que romper con esta situación de siervo requería también de una justa distribución de la tierra como principal acaparador de mano de obra y generador de riqueza y si alguien tenía clara esta relación intrínseca y el valor para dar ese paso realmente importante ese era Jacobo Árbenz Guzmán quien con motivo de la Reforma agraria confirma lo expuesto de forma indubitable:

> "Para alcanzar nuestros fines debemos entonces llegar a producir en la mayor proporción posible los alimentos, la ropa, los materiales de construcción, los artículos domésticos y los medicamentos que consume la gran mayoría de la población. Pero no queremos quedarnos allí ambicionamos patrióticamente llegar a producir también la mayor cantidad posible de los artículos que actualmente importamos y asentar las bases de una producción futura de combustibles, energía eléctrica, productos metalúrgicos y herramientas. He aquí nuestra aspiración mínima y máxima del desarrollo industrial de Guatemala. Pero este desarrollo fue condicionado a la premisa de que

51) *Para un análisis sobre el desarrollo del sindicalismo en Guatemala, véase. II Informe Guatemala el costo de la Libertad Sindical. Movimiento sindical, indígena y campesino Guatemalteco –MSICG-. Septiembre del año 2,010 el cual puede ser descargado de la página web: www.movimientosicg.org*

> antes borrábamos de nuestro cuadro económico aterrador, los obstáculos que impiden el progreso industrial de nuestro país. Por ello expresamos entonces: el progreso industrial y en general todo el desarrollo económico de Guatemala no podrá ser jamás una realidad mientras subsistan las actuales condiciones de servidumbre en el campo y de producción artesanal en la ciudad. Por ello es que en nuestro programa tiene capital importancia la reforma agraria que para realizarse tendrá que liquidar los latifundios e introducir cambios fundamentales en lo métodos primitivos de trabajo, es decir hará una mejor distribución de la tierra no cultivada o de aquella donde se mantienen las costumbres feudales. (…)” [52]

Con el inicio del programa agrario de Árbenz quien llegó al poder en 1,951 y que se contemplaba en el Decreto 900 se alteraron las relaciones laborales con un impacto directo especialmente en el trabajo de los jornaleros estacionales. Inicialmente la reforma agraria favoreció a un gran número de colonos y jornaleros quienes al ser beneficiados por sus disposiciones pasaron a ser usufructuarios vitalicios de parcelas o cooperativistas en las fincas.

Asimismo al prohibir el Decreto 900 todas las formas de servidumbre y esclavitud y las prestaciones personales gratuitas de los campesinos, mozos colonos y trabajadores agrícolas, el pago del arrendamiento de la tierra y el repartimiento disfrazado y al aumentar el número de pequeños propietarios y darles asistencia para producir redujo la demanda de mano de obra en el campo lo que permitió mejorar al menos mientras esta duró las condiciones laborales tanto de los trabajadores agrícolas como de los no agrícolas cuyas condiciones precarias estaban y siguen estando íntimamente relacionadas con el sistema de explotación que existe en el agro.[53]

---

52) *Mensaje del excelentísimo señor Presidente Constitucional de la República Jacobo Árbenz Guzmán al pueblo de Guatemala dirigido a través de cadena nacional el viernes 20 de junio de 1952 acerca de la promulgación de la Ley de Reforma Agraria y de los acontecimientos políticos relacionados en ese hecho.*

53) *Decreto 900. ARTÍCULO 1. La Reforma Agraria de la Revolución de octubre tiene por objeto liquidar la propiedad feudal en el campo y las relaciones de producción que la originan para desarrollar la forma de explotación y métodos capitalistas de producción en la agricultura y preparar el camino para la industrialización de Guatemala. ARTÍCULO 2. Quedan abolidas todas las formas de servidumbre y esclavitud, y por consiguiente prohibidas las prestaciones personales gratuitas de los campesinos mozos colonos y trabajadores agrícolas, el pago en trabajo del arrendamiento de la tierra y los repartimiento de indígenas cualquiera que sea la forma en que subsistan. El pago en especie del arrendamiento sólo se permitirá en las tierras no cultivadas y que no sean afectables por la Reforma Agraria, no pudiendo exceder la renta del 5% de la cosecha. Cuando la renta se pague en dinero en las tierras a que se refiere el párrafo anterior, la misma no podrá ser tampoco mayor del 5% sobre el valor de la cosecha.*

La relación entre el Código de trabajo y la Reforma Agraria es tal que inclusive mediante el Decreto 915 del Congreso de la República de fecha 27 de octubre de 1,952 se adicionó al artículo 223 del Código de trabajo lo siguiente:

> "j) Los miembros integrantes de los Comités Agrarios Locales gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñan, y en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que este compruebe, previamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que hay justa causa para dar por terminado el correspondiente contrato.
>
> Al efecto dichos Tribunales deben tramitar esos juicios, con toda la rapidez posible.
>
> La inamovilidad surte sus efectos desde el momento de la elección, y dura todo el tiempo que él o los miembros de los Comités Agrarios Locales estén en el ejercicio de sus respectivos cargos y hasta seis meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos."

Fue entonces precisamente la abolición del trabajo forzoso gratuito, semigratuito y mal remunerado lo que derivó en el derrocamiento del Presidente Jacobo Árbenz Guzmán y no la reforma agraria en sí, puesto que aquel atentaba contra la principal fuente de acumulación de riqueza de los criollos y terratenientes afincados desde la colonia guatemalteca. Por eso es que la primer medida de la Contra revolución fue la modificación del Código de trabajo y la supresión del Decreto 900.

No puede terminarse esta parte sin hacer justa mención a la importante labor de Árbenz en materia de ratificación de los Convenios internacionales del trabajo. Durante su Gobierno se aprobaron y ratificaron los Convenios 87, 98, 81, 77, 78, 79, 86, 88, 89, 90, 94, 95, 96, 97 de la Organización Internacional del trabajo.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Fue hasta el año de 1,947 que los trabajadores de la República de Guatemala contaron con una jurisdicción privativa de trabajo y previsión social. La misma se había instituido en los artículos 283 a 435 del Decreto 330. Las citadas disposiciones legales dividieron los tribunales de trabajo y previsión social en Juzgados de trabajo y previsión social, Tribunales de conciliación y arbitraje, y Salas de apelaciones de trabajo y Previsión Social.

Después de la publicación del Decreto 330 se empezó a crear por parte del Congreso de la República y de la Corte Suprema de Justicia toda la infraestructura necesaria para

que al entregarse el Código de trabajo el 1 de mayo de 1,947 los tribunales empezarán a cumplir su función primordial de aplicar por primera vez justicia laboral en el territorio nacional.

El quince de abril de 1,947 mediante el Decreto Legislativo 360 se nombraba como primer Magistrado Coordinador de los tribunales de trabajo y previsión social al Abogado Alfonso Bauer Paíz[54] y se organizaba la Sala de trabajo y previsión social con los Magistrados Abogados Julio Antonio Reyes Cardona, Presidente; Rafael Zea Ruano, Vocal primero; y Ponciano España Rodas, Vocal Segundo. Después de la creación de esta Sala, la misma nombró los representantes de los tribunales de conciliación y arbitraje para cada zona económica, los cuales fueron siendo nombrados gradualmente durante el año 1,947.

Con fecha 20 de abril de 1,947 mediante el Decreto 374 del Congreso de la República se nombraba Vocal Segundo de la Sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social al Abogado Oscar de León Aragón en substitución Ponceano España Rodas quien optó por un cargo administrativo.

El 23 de abril de 1,947 se crearon las zonas en que se distribuyeron los departamentos de la República para establecer los juzgados de trabajo y previsión social. La zona número uno correspondía a los departamentos de Guatemala, Chimaltenango, Sata Rosa y el Progreso. Con sede en la ciudad de Guatemala; la zona número dos correspondía a los departamentos de Escuintla y Sacatepéquez. Con sede en la ciudad de Escuintla; la zona número tres correspondía a los departamentos de Suchitepéquez y Retalhuleu con sede en la ciudad de Mazatenango; la zona número 4 comprendió los departamentos de Quetzaltenango, San Marcos y Totonicapán. Con sede en la ciudad de Quetzaltenango; la zona número cinco, comprendía los departamentos de Alta y Baja Verapaz. Con sede la ciudad de Cobán; la zona número seis abarcaba los departamentos de Izabal, Zacapa y Chiquimula, con sede en la ciudad de Puerto Barrios; la zona número siete comprendía los departamentos de Jalapa y Jutiapa. Con sede en la ciudad de Jalapa; la zona número ocho abarcaba los departamentos de Quiché, Huehuetenango, y Sololá. Con sede en la ciudad de Santa Cruz del Quiché; y, la zona número nueve el departamento de Petén. Con sede en la ciudad de Flores.

---

54) ***ALFONSO BAUER PAÍZ se caracterizó durante toda su vida por una absoluta congruencia con el ideal de construir un país democrático e incluyente y donde los trabajadores fueran tratados con dignidad. Al morir no pudo ver sus ideales realizados pero su ejemplo y su constancia continuarán siendo una inspiración para los que día a día bregamos por una Guatemala de todos y todas.***

El 30 de abril de 1,947 la Corte Suprema de Justicia acordó nombrar a los jueces de trabajo y previsión social de la zona económica uno con sede en la ciudad de Guatemala nombrando para el efecto al Licenciado Miguel Ángel Flores; para la zona número seis con sede en la ciudad de Puerto Barrios al Licenciado Horacio Padilla Chávez. Posteriormente se modificó la competencia de la Zona económica uno ampliándola a Sacatepéquez y dejando en la zona dos únicamente a Escuintla. Atendiendo a esto y otros factores se nombraron cuatro jueces para conocer lo relativo a la zona económica número uno teniendo estos tribunales su residencia en la ciudad de Guatemala.

Ese mismo 30 de abril, y mientras se nombraba a los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social, la Corte Suprema de Justicia acordó que para la zona económica número dos iba a conocer el Juez de primera instancia del departamento de Escuintla; para la zona número tres el Juez de Primera instancia del departamento de Suchitepéquez; para la zona económica número cuatro el Juez segundo de primera instancia de Quetzaltenango; para la zona número cinco el Juez de primera instancia del departamento de Alta Verapaz; para la zona número siete el Juez Primero de instancia de Jalapa; para la zona número ocho el Juez de primera instancia del departamento del Quiché.

Con fecha 29 de mayo de 1,947 y publicado en el Diario de Centro América el lunes 4 de agosto del mismo año, la Corte Suprema de Justicia nombra al Abogado Ivo Schlesinger Alegría como Juez de trabajo y Previsión social de la Zona número dos con sede en la ciudad de Escuintla. Este juez fue substituido por el licenciado Luis Quesada Mexicanos el 4 de septiembre de 1,947.

Al Licenciado Alfonso Bauer Paíz le sigue como Magistrado Coordinador de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social el licenciado Julio Antonio Reyes Cardona quien fue nombrado mediante el Decreto 524 del Congreso de la República de fecha 21 de junio de 1,947. Al hacerse este cambio se modificó la organización de la Sala de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social quedando integrada por los Magistrados Rafael Zea Ruano como Presidente, Oscar de León Aragón como Vocal Primero y Ponceano España Rodas como Vocal Segundo. Hasta 1,951 era la Sala primera la que conocía en segunda instancia de lo resuelto por todos los tribunales de trabajo y previsión social.

El 11 de julio de 1,947 la Corte suprema de justicia designó como Juez de trabajo y previsión social de la zona económica cuatro con sede en la Ciudad de Quetzaltenango al Licenciado Julio Gómez Padilla. Y así sucesivamente siguen nombrándose el resto de jueces de trabajo y previsión social.

El 1 de septiembre de 1,951 entró en funciones la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de trabajo y previsión social cuyos magistrados eran los Abogados Manuel Villacorta Vielman, Presidente; René Barillas Calzía, y Adalberto Pererira.

Con la instalación de la Sala segunda de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social, la competencia para conocer en alzada se dividió de esta manera: La Sala primera de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social conocía en Segunda instancia de los Juzgados de la zona número uno denominados tres y cuatro y de los juzgados de las zonas económicas números 2, 4, 5 y 9. La Sala segunda de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social conocía por su lado en alzada de las resoluciones de los Juzgados de la zona económica número uno denominados uno y dos y de los juzgados de las Zonas económicas 3, 6, 7, 8.

Durante los años 1,947 a 1,954 se mantuvo la misma estructura de los tribunales de trabajo y previsión social, de los de conciliación y de las Salas no obstante en varios casos hubo cambios por una u otra razón de los titulares de los tribunales.

FUNCIONAMIENTO DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE 1947 A 1954

Para la elaboración de este informe se revisaron los expedientes e índices de los tribunales de trabajo y previsión social de la primera zona económica, juzgado segundo,[55] tercero y cuarto y los índices y expedientes de las Salas primera y Segunda de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social para el período conocido como la primavera democrática. Aunque se contaba con las estadísticas publicadas en las Gacetas de trabajo y previsión social de la época, se prefirió esta fuente por ser más precisa y concluyente.

A la fecha de elaboración del informe no se pudo tener acceso al resto de expedientes de las zonas económicas de la 2 a la 9 en los casos de primera instancia. No obstante si se accedió a los de las Salas que conocen de lo acontecido en todo el territorio nacional.

Asimismo se revisó la Jurisprudencia de los tribunales de trabajo y previsión social para el período de tiempo en estudio y algunas actuaciones relevantes del Ministerio de trabajo y previsión social.[56]

55) *A la fecha de elaboración de este informe no estaban disponible los casos del Juzgado Primero de trabajo y previsión social de la primera zona económica.*

56) *Los documentos citados obran en el Archivo General de Centroamérica y en la Corte Suprema de Justicia.*

La idea central de hacer este análisis era encontrar algunos indicadores que pudieran permitir al lector tener nociones claras sobre las diferencias en el funcionamiento de los tribunales de trabajo durante 1,947-1,954 y las relativas a los años 2,005-2,012, sobre todo teniendo en consideración que en cuanto a procedimientos los cambios que se hicieron al Código de trabajo con la contrarrevolución no fueron determinantes en materia procedimental.

Es justo mencionar que asombrosamente después del derrocamiento de la revolución no se volvieron a elaborar estadísticas de trabajo y previsión social, sino hasta el año 2,005, extremo que llama enérgicamente la atención porque las mismas estadísticas si se encuentran elaboradas por ejemplo para el ramo civil.

El juzgado segundo de trabajo y previsión social para el año 1,948, remitió al Archivo de tribunales 602 juicios fenecidos; [57] durante el año 1,949, 464; durante el año 1,950, 689; durante el año 1951, 582; durante el año 1,952, 272; durante el año 1,953, 322 y durante el año 1,954, 173. Lo que hace un total de 3,104 actuaciones que pusieron fin a juicios entre 1,948 a 1,954.

En 1,949 el Juzgado tercero de trabajo y previsión social había remitido al Archivo General de tribunales 551 juicios fenecidos de los cuales 7 eran procesos colectivos; [58] durante el año 1,950, 671 juicios de los cuales 7 eran conflictos colectivos; durante el año 1,951, 923 juicios de los cuales 3 eran colectivos, para el año 1952, 539 juicios, ningún colectivo, para el año 1,953, 724 juicios, 9 colectivos; en 1,954, 584 juicios, 6 colectivos. Lo que hace un total de actuaciones que pusieron fin a 3,992 juicios entre 1,949 a 1,954.

El Juzgado cuarto de trabajo y previsión social para el año 1,951[59] había finalizado 82 procesos, para el año 1,952 había concluido 547 procesos, para el año 1,953 había concluido 385, y para el año 1,954, 407. Lo que muestra que sólo del año 1,951 al año 1,954 el Juzgado cuarto había emitido 1,421 actuaciones que pusieron fin a igual número de procesos.[60]

57) *Juicios remitidos al Archivo General de tribunales por el Juzgado segundo de trabajo y previsión social de la primera zona económica años 1,948-1,954.*

58) *Juicios remitidos al Archivo General de tribunales por el Juzgado tercero de trabajo y previsión social de la primera zona económica años 1949-1954.*

59) *Fecha desde la cual se disponen datos, teniendo en consideración el año de su creación.*

60) *Debe señalarse al respecto que para el 30 de junio de 2,012, el promedio anual de sentencias dictadas por los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social asciende a 2,079 sentencias que, distribuidas entre 46 juzgados que actualmente conocen de tal materia, representan un promedio de*

Después de la revisión de los expedientes de los tribunales de primera instancia de trabajo y previsión social pueden hacerse algunas afirmaciones que se mantuvieron contantes.

- Los juicios eran realmente orales, los trabajadores acudían a interponer su denuncia de forma oral y de inmediato los jueces procedían a citar a los empleadores para que comparecieran a juicio;
- El principio de tutelaridad se aplicó constantemente;
- Los juicios después de la denuncia eran instados e impulsados de oficio en cada fase procesal;
- El número de páginas promedio por expediente no superaba las 52 páginas en casos de de que los casos se sometieran a una segunda instancia. Actualmente los expedientes llegan a tener hasta 200 páginas debido a que los jueces incluso para extender una copia del expediente solicitan que los trabajadores presenten un memorial;
- Las sentencias se encontraban fundamentadas en todos sus extremos y con una sencillez que podían ser comprendidas por los trabajadores así no pudieran leer y escribir;
- Las derechos de los trabajadores contenidos en la legislación se hacían respetar por los jueces caso contrario como se verá en los próximos capítulos ahora raramente estas disposiciones se hacen respetar.
- Los procesos de primera instancia no superaban los tres meses sin que hubiera sentencias de primer grado.

Otro aspecto que llama la atención es el empoderamiento y acción de los sindicatos quiénes acudían a denunciar para defender a los trabajadores fueran o no sus afiliados. En los registros obran denuncias de sindicatos de la empresa eléctrica, de las fincas, de madera, de pilotos, de hilados, de ferrocarril, de panaderos, etcétera.

Llama también la atención como fueron sometidos al sistema de justicia las familias más ricas del país y los emporios empresariales más relevantes. Dentro de los demandados se encuentran los Castillo y Hermanos, la Cervecería Centroamericana, la Licorera de Guatemala S.A., la United Fruit Company, Cía Agrícola S.A., los Novela, Abularach, Bonifassi, Boch, Berger, la IRCA, etcétera.

Al revisar los procesos de segunda instancia en las Salas de la Corte de apelaciones de

solo 45 sentencias por juzgado.

trabajo y previsión social se pudo constar que los procesos no superaron en ningún caso los tres meses aunque los mismos provinieran de otras zonas económicas.

Actualmente sólo el traslado del expediente dentro del mismo Edificio de tribunales para la Salas que se encuentran en el mismo edificio toma en promedio mucho más tiempo.

Para finalizar se citan como ejemplo jurisprudencia emitida por los tribunales de trabajo y previsión social durante los años 1,947-1,954, notará el lector con ello lo que ha cambiado la justicia laboral en Guatemala.

Contrato de trabajo: Sentencia de la Sala de trabajo y previsión social de 15 de septiembre que confirma la Juzgado de trabajo y previsión social de la zona económica 6. Juicio seguido por el Sindicato -SETUFCO- contra la United Fruit company. "Aún cuando se encuentre probado que un trabajador laboró a plazo fijo o por obra determinada. Si la empresa donde prestó sus servicios es de naturaleza continuada. El contrato de trabajo debe reputarse de plazo indefinido." Artículo 26 del Código de trabajo.

Acciones ejercitadas: Juicio seguido por Juana Otilia Méndez contra Isidoro Nigrín. "si de lo actuado se deduce que la acción intentada por el demandante, trabajador a domicilio debiose haberse ejercitado no sólo contra uno de los patronos que utilizaban sus servicios, sino también contra los demás, es procedente (si no se puede dictar fallo condenatorio contra el patrono a quién se demando) dejar a salvo la acción del trabajados para que la ejercite en nuevo juicio, contra los otros responsables.

Irrenunciabilidad: Conciliación surgida en el juicio seguido por despido injustificado ante el Juzgado de la Sexta Zona Económica entre Jesús Pinto Landaverri y la United Fruit Company. "En las conciliaciones que se suscitan en los juicios laborales, para que las mismas surtan efectos jurídicos, se requiere previamente que el juez que conoce del litigio examine si en la conciliación no se lesionan los derechos del trabajador. Los cuales conforme la ley, son irrenunciables y posteriormente le dé su aprobación. La razón jurídica y legal que asiste es que el acuerdo de las partes no puede derogar disposiciones legales que como las del derecho al trabajo son de carácter público"

Desistimiento: Sentencia dictada por el Juzgado de la cuarta zona económica con fecha 23 de enero de 1948. "El desistimiento de la acción o instancia en un juicio laboral presenta dos situaciones importantes, que deben tomarse en consideración. La primera

cuando es el patrono el demandante y este desiste en cuyo caso el desistimiento, conforme doctrina laboral se rige en forma idéntica al derecho civil; una segunda, es la cual es el trabajador quien desiste de la instancia o acción; en este último caso la situación legal cambia. Como de conformidad con la ley los derechos de laborante son irrenunciables previamente a que el tribunal declare el desistimiento, debe comprobar que el mismo no afecta los derechos del trabajador, de lo contrario el juez no debe aprobarlo, y ordenar la prosecución del procedimiento laboral."

Inamovilidad del trabajador: Sentencia de fecha 20 de septiembre de 2012. "La inamovilidad de que gozan los trabajadores que sean miembros del Comité Ejecutivo, surte efectos desde que la autoridad administrativa correspondiente haya recibido la solicitud." Véase Jurisprudencia de los tribunales de trabajo y previsión social, año 1947, página 40.

Como podrá apreciarse en el desarrollo de este trabajo de investigación y análisis, existen diferencias diametrales entre el período 1,944 – 1,954 y el período 2,005 a junio de 2,012 tanto en términos de prontitud como de calidad de la justicia.



EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL GUATEMALTECO

LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DE TRABAJO:

El artículo 8 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, regula que: "Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter."

Este derecho hace parte del denominado ius cogens internacional y se relaciona íntimamente con el acceso a la justicia estableciendo como condiciones esenciales para ello que el tribunal tenga competencia, sea independiente e imparcial y preestablecido por la ley.

Debe señalarse que la Convención, al incluir una previsión que aún operando numerus apertus hace referencia específica a algunas ramas del derecho e incluye dentro de las mismas lo relacionado a los derechos y obligaciones de índole laboral, denota un especial interés en garantizar el respeto de los derechos laborales.

Por otra parte, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 103 prevé: "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica."

Al respecto, la Corte de Constitucional ha expresado: *"...Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: a) en el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el*

mismo cuerpo legal..."[61]

Si bien es cierto, a primera vista pudiera interpretarse como un error técnico del legislador constitucional el referirse a una jurisdicción privativa y no a una competencia por razón de la materia, analizado esto al tenor de la integralidad propia de la Constitución y el ordenamiento jurídico guatemalteco, se verá que la referencia a una jurisdicción privativa se erige en una garantía adicional a algunas garantías específicas que en el caso de los derechos laborales se contemplan en la propia Constitución, entre estos, se pueden citar:

- La aplicación tutelar para los trabajadores de la normativa laboral.[62]
- La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.[63]
- La naturaleza progresiva del derecho de trabajo, no necesariamente vinculada a las reformas legislativas.[64]
- La protección y fomento de la negociación colectiva con la finalidad de superación de la previsión legislativa.[65]
- La imposibilidad de que surtan efectos los actos regresivos o violatorios de las garantías laborales.[66] En esta categoría se incluye también lo actuado in fraudem legis.
- La colocación en la cúspide normativa de la norma más garantista de los derechos del trabajo con independencia de su origen formal.[67]

---

61) Gaceta No. 32, expediente No. 468-93, página No. 143, sentencia: 06-05-94.
62) Artículo 103 de la Constitución: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes."
63) Artículo 106 de la Constitución: "…Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores…"
64) Artículo 106 de la Constitución: "…susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley…"
65) Artículo 106 de la Constitución: "…Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva…"
66) Artículo 106 de la Constitución: "…Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo…"
67) Ídem.

- La solución de la duda en beneficio del trabajador.[68]

Respecto al último numeral deben realizarse algunas acotaciones debido al debilitamiento que en la práctica se ha realizado de las garantías laborales.

En tanto que la nulidad de pleno derecho de todo aquel acuerdo o disposición que vulnere los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en cualquier otra disposición orientada a la regulación de sus derechos con independencia del origen formal de la misma y ubicándole en la cúspide normativa apartándose de la lógica jerárquica y rígida que establece la pirámide de Kelsen se orienta específicamente a resolver el conflicto de leyes, la disposición contenida en el último párrafo del artículo 106 constitucional al vincular la solución de la duda relativa a la interpretación o alcance a una aplicación tuitiva del trabajador, se refiere a un aspecto que trasciende la norma en sí para ubicarse en el marco de su aplicación práctica, es decir, la adecuada observancia de esta disposición conllevaría, en caso de duda, a la aplicación de la norma en un caso concreto, que a su vez se vincula a la realización del supuesto previsto en la norma, a aplicar la misma de manera tutelar para el trabajador o trabajadora. En ese sentido, presuponer que en caso de duda ante los hechos, el solventar el asunto aduciendo la existencia de la carga de la prueba para el trabajador, aún y cuando la ley no se la imponga expresamente, no concuerda con el principio constitucional.

Ahora bien, la particular connotación que otorga el legislador constituyente al referirse a una jurisdicción privativa y no a una competencia por razón de la materia, va más allá de la mera intención de crear tribunales especializados en derecho del trabajo.

El artículo 203 Constitucional prevé: "La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado… … La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia."

En ese sentido, al referirse el legislador constitucional a jurisdicción privativa, vincula tanto la regulación como la aplicación de las garantías del trabajo a la plena observancia de los principios constitucionales y se refiere al todo que implica la jurisdicción; es decir,

68) Artículo 106 de la Constitución: "…En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores…"

a las normas, los procesos y los tribunales encargados de administrar la aplicación de tales leyes.

Más allá de lo anterior, la Constitución dota esta jurisdicción de normas exegéticas que tienden a garantizar que la normativa en que se asienta produzca la plena realización de la garantía prevista en el artículo 101 de la Constitución que preceptúa: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social."

La importancia de la inclusión de estas previsiones en el texto constitucional, es a su vez también una medida garantista de los fines anteriormente señalados toda vez que el artículo 268 constitucional prevé otra jurisdicción privativa, específicamente, la Constitucional, instituida de la siguiente manera: "La Corte de Constitucionalidad es un tribunal permanente de jurisdicción privativa, cuya función esencial es la defensa del orden constitucional; actúa como tribunal colegiado con independencia de los demás organismos del Estado y ejerce funciones específicas que le asigna la Constitución y la ley de la materia.".

En el caso de los derechos provenientes del trabajo, al ser su normativa y la aplicación e interpretación de la misma objeto de regulación constitucional, que es por antonomasia el ámbito de acción de la jurisdicción constitucional, debiese someter la labor la misma a reforzar las garantías que esta prevé dado su carácter accesorio y garante del orden constitucional.

Debe señalarse que la Constitución, ubica en un mismo nivel jerárquico la jurisdicción del trabajo y la jurisdicción constitucional, no obstante, a la primera, le reconoce la facultad de generar cosa juzgada en tanto que a la segunda no; lo cual refuerza el carácter accesorio de la jurisdicción constitucional que en ese papel, debe apegarse a la realización de los fines de la que en este caso, sería la jurisdicción privativa específica, debiendo por consecuencia y congruencia, conducir a que la jurisdicción constitucional al realizar su función accesoria, coincidiera con los fines tuitivos de la jurisdicción privativa específica lo que a su vez implica que necesariamente la defensa del orden constitucional asignado a la Corte de Constitucionalidad y demás tribunales facultados para conocer en materia constitucional, al hacer la interpretación y aplicación de las garantías previstas de manera genérica por la Constitución, lo hiciesen en función de garantizar los fines específicos que la propia Constitución pretende a través de los principios antes señalados.

EL MARCO SUSTANTIVO DE LA JURISDICCION PRIVATIVA DE TRABAJO

En materia sustantiva, la jurisdicción privativa de trabajo, dada su naturaleza progresiva se asienta en un ordenamiento esencialmente disperso comprendido por la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios internacionales ratificados y vigentes para el país, las normas ordinarias, los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos de trabajo, contratos de trabajo individuales o colectivos, circulares o cualquier otra disposición que reconozca o regule una garantía derivada de una relación laboral.

A pesar de lo anterior, existen tres cuerpos normativos principales; siendo estos, el Código de Trabajo, que rige las relaciones laborales en el sector privado; la Ley de Servicio Civil, que rige las relaciones de trabajo en el sector público, tanto centralizado, como descentralizado y autónomo y; la Ley de Servicio Municipal que regula los derechos y obligaciones surgidos con ocasión de trabajo en las municipalidades del país.

Estos tres cuerpos normativos principales, son los que, por antonomasia, regulan el mínimum de derechos de los trabajadores y trabajadoras en Guatemala.

Si bien es cierto, la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 108 prevé: "Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato." Esta excepción, al tenor de lo regulado en los artículos 103 y 106 de la Constitución y los principios previstos en las mismas debe entenderse que ninguna norma o reglamento puede debilitar las protecciones al trabajo previstas por la propia Constitución y las reconocidas en el cuerpo normativo que resulte aplicable de conformidad con la naturaleza del patrono o institución de que se trate.

Lo anterior, sobre la base de la integralidad y congruencia que en sí misma debe caracterizar a un ordenamiento jurídico y que en el marco de la jurisdicción privativa del trabajo se articula en torno a los principios constitucionales ya citados.

EL MARCO ADJETIVO DE LA JURISDICCION PRIVATIVA DE TRABAJO

En términos adjetivos, la jurisdicción privativa del trabajo es menos dispersa toda vez que

la misma se asienta exclusivamente en las previsiones de naturaleza procesal contenidas en el Código de Trabajo.

Debe entenderse que la relación entre las normas sustantivas y las normas de naturaleza adjetiva se entabla a partir de que las segundas se crean con la finalidad de operativizar la norma sustantiva; de allí que exista una prevalencia natural de lo sustantivo por sobre lo adjetivo no siendo posible que una previsión procedimental tenga por efecto el debilitar la norma que pretende llevar a la positividad.

La importancia de las normas procesales radica esencialmente en el hecho de que es a través de las mismas que se pretende que la jurisdicción privativa del trabajo satisfaga sus dos principales objetivos; desde el punto de vista adjetivo, materializado en una administración de justicia pronta en tanto que, desde la perspectiva sustantiva, mediante una justicia cumplida.

De esa forma, al referir a una justicia pronta, lo hace a una justicia administrada dentro de los plazos perentorios que regula el Código de Trabajo para la resolución de los asuntos en tanto que; cuando hace mención de una justicia cumplida, la relación se ubica más en términos de la calidad de la justicia que se administra; es decir, el grado de positividad de que se dota a la ratio legis del proceso.

Sin lugar a dudas, tanto la celeridad del proceso como la calidad de la justicia que se administra, observan una relación sinérgica; de allí que se entienda a la mora en la justicia como un mecanismo de denegación de esta.

De tal manera, tanto la eficiencia como la eficacia juegan un papel vital para la plena garantía de los derechos laborales.

Ambas, sin embargo, han sido debilitadas a través de la alteración de esta jurisdicción privativa vía la aplicación de una creciente aplicación supletoria a los procesos conocidos por la jurisdicción privativa de trabajo de las normas e instituciones previstas en el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo judicial y este debilitamiento deviene de un efecto natural de la aplicación de normas que no fueron creadas en el marco de los principios y lógica tuitiva hacia los trabajadores y trabajadores que caracteriza a las normas que sustentan la jurisdicción privativa de trabajo.

Aún y cuando el Código de Trabajo admite esta supletoriedad, esta admisión no se realiza de forma ilimitada. Ha de tenerse en cuenta que la supletoriedad a que se refiere el Código de Trabajo al normar el debido proceso, se refiere exclusivamente a lo procesal más no a lo sustantivo.

Las limitaciones a esta supletoriedad, se encuentran a partir del artículo 103 Constitucional que, al referirse a la jurisdicción privativa de trabajo en cuanto a su aspecto normativo (que abarca igualmente el aspecto procesal) prevé: "…La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción…"

La Corte de Constitucionalidad, como ya se citó en este Capítulo, consideró de manera acertada que ninguna ley suple al Código de trabajo. Este criterio, es sustentado en las disposiciones a través de las cuales se regula la supletoriedad en el Código de trabajo y en las cuales se establecen las siguientes reglas:

1. La integración del procedimiento con las propias normas que regulan el procedimiento ordinario laboral como primer nivel de aplicación supletoria.[69]
2. La aplicación supletoria del Código procesal civil y mercantil y de la Ley del Organismo judicial en cuanto no contraríen el texto o los principios del Código de Trabajo.[70]
3. La integración analógica de procedimientos con la finalidad de dotar de celeridad el proceso.[71]

Ahora bien, en la práctica forense, el abuso de la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial ha conducido los procesos conocidos por los tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo a cuatro graves efectos: El primero, ha sido la pérdida paulatina de la naturaleza poco formalista del Derecho del trabajo y al incremento de la complejidad técnica del litigio laboral; el segundo, el sometimiento del proceso a condiciones que impiden su celeridad; el tercero, constituido por el

69) Artículo 326 del Código de trabajo: "…Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código."

70) Artículo 326 del Código de trabajo: "…En cuando no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial…"

71) Artículo 326 del Código de trabajo: "…Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes…"

sometimiento del trabajador a una constante desprotección que muchas veces deriva en que al final del proceso, la justicia laboral no satisfaga sus fines debido a la falta de medidas precautorias que impidan la evasión del cumplimiento de lo resuelto y; la cuarta, derivada de la introducción de figuras e instituciones reguladas en normas

informadas por principios incluso antagónicos a los que rigen la jurisdicción privativa de trabajo que conducen a que la calidad de la justicia administrada no satisfaga los fines de la misma.

La desnaturalización del proceso por la vía de la supletoriedad, por ejemplo, ha derivado en que en los juicios de naturaleza laboral no se cuente con un mecanismo de garantizar las resultas del proceso o de evitar que los efectos económicos y sociales de la violación de una garantía laboral se prolonguen a la familia del trabajador o trabajadora o que acentúen la desigualdad natural entre las partes durante la tramitación del mismo y que esta se profundice en la misma medida en que la justicia no alcanza a ser pronta y al mismo tiempo que pierde eficiencia pierda también su eficacia.

El artículo 332 del Código de Trabajo: "…En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expresado para responder de las resultas del juicio.".

Atendiendo a la naturaleza mínima e irrenunciable de los derechos reclamados por el trabajador o trabajadora en un proceso, así como a la naturaleza tuitiva de las normas que sustentan la jurisdicción privativa de trabajo, la norma antes citada no establece una enumeración de las medidas precautorias, como sí lo hace el Código Procesal Civil y Mercantil, así como tampoco sujeta estas a formalidades o a la prestación de una garantía antes de que sean dictadas, sino que, simplemente, dado que por mandato constitucional el Código de Trabajo no puede ser suplido por una norma ajena a la jurisdicción privativa de trabajo, deja en libertad al demandante de solicitar la medida que considere protege adecuadamente su derecho y no requiere más formalidad que justificar su necesidad.

Sin embargo, la aplicación supletoria del Código procesal civil, conduce a que esta protección se pueda ejercer solamente sobre la base de medidas establecidas numerus clausus y sujetas a condiciones que las hacen inefectivas.

INTEGRACIÓN ORGÁNICA DE LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DE TRABAJO

La jurisdicción privativa de trabajo, como lo establecen los artículos 103 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra integrada por normas específicas y tribunales encargados de aplicarlas.

No obstante lo anterior, en la aplicación y resguardo del cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social intervienen otros órganos, por lo que se tratará de establecer esta estructura orgánica atendiendo a esa realidad.

En ese sentido, la misma se integra actualmente de la siguiente manera:

Órganos jurisdiccionales:

- **a)** Juzgados de admisión de demandas;
- **b)** Tribunales de trabajo y previsión social
- **c)** Tribunales de conciliación y arbitraje
- **d)** Salas de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social

Órganos auxiliares:

- **a)** La Inspección general de trabajo
- **b)** La Junta nacional de servicio civil

Órganos subsidiarios:

- **a)** Los tribunales de primera instancia de amparo;
- **b)** La Corte de constitucionalidad.

ÓRGANOS JURISDICCIONALES

Los órganos jurisdiccionales que integran la jurisdicción privativa de trabajo, son órganos especializados, al tenor del artículo 103 Constitucional, creados por la ley, que tienen por objeto el conocer de todos los conflictos derivados del trabajo en un máximo de dos instancias debido a la prohibición constitucional de la existencia de más de dos instancias en cada proceso.

El artículo 283 del Código de Trabajo, establece que "Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado."

El artículo 284 del mismo cuerpo legal señala: "Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- **a)** Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente "Juzgados".
- **b)** Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje
- **c)** Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que, para los efectos de este Código, se llaman simplemente "salas".
- **d)** La Corte Suprema de Justicia.

Esta estructura, ha sufrido variaciones en la práctica por lo que es procedente referirse a los órganos que efectivamente existen en la actualidad.

TRIBUNALES DE PRIMERA INSTANCIA DE ADMISIÓN DE DEMANDAS:

Esta figura, fue introducida mediante el Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 14 de septiembre del año 2,011. El citado acuerdo, señala en su parte considerativa, "Que la Constitución Política de la República de Guatemala otorga al Organismo Judicial la potestad exclusiva de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado; que de acuerdo a la Ley del Organismo Judicial es facultad de la Corte Suprema de Justicia asignar la competencia de los Tribunales de Justicia y que, conforme al Código de Trabajo, le corresponde la distribución de la misma en materia laboral, bajo los criterios de necesidad y funcionalidad."

Actualmente existen dos juzgados de primera instancia para la admisión de demandas en el país, ambos con competencia en el departamento de Guatemala, los cuales surgieron de la conversión de los Juzgados décimo quinto y décimo sexto de trabajo y previsión social en este tipo de tribunales, lo cual se realizó mediante el Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 14 de septiembre de 2,011.

Vale citar, que al citar el fundamento legal de dicha disposición, la Corte Suprema de Justicia, argumenta lo "que preceptúan los artículos 203 y 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 283, 288, 289 y 292 del Código de Trabajo; 53, 54 incisos a), c), f) y ñ); y 57, 58, 62 y 77 de la Ley del Organismo Judicial..."

En la argumentación, la Corte Suprema de Justicia omite dos artículos torales, el primero, contenido en el artículo 103 constitucional que regula: "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica." Y; el segundo, contenido en el artículo 1 del Código de trabajo que establece: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.".

En ambos casos, se está ante dos normas que establecen que es la ley la que creará tales órganos y también, en ambos casos, se trata de normas que se encuentran fuera del alcance normativo de la Corte Suprema de Justicia.

Si bien es cierto, la Corte Suprema de Justicia aduce en el citado acuerdo que se trata de una distribución de competencias; el hecho es que la legislación solamente reconoce la competencia por razón de grado, materia, territorio y cuantía.

Si se entiende que la competencia por razón de grado obedece a la instancia o etapa procesal en la que se encuentra un proceso; al generar un tribunal que conocerá de la demanda antes del tribunal que resolverá el fondo del asunto, se está ante el sometimiento del proceso a una instancia adicional, en la cual se discute la admisibilidad de la petición y dentro de la cual las decisiones son susceptibles de generar resoluciones impugnables ante las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Esta instancia adicional, se suma a las dos que deberá cursar el proceso.

Adicionado a lo anterior, el exceso en las facultades normativas de la Corte Suprema de Justicia, se remarca aún más en el artículo 3 del Acuerdo que regula en su literal a) "La recepción de las demandas que se interpongan en forma oral o por escrito, dentro del departamento de Guatemala, debiendo observar los requisitos previstos en el artículo 332 del Código de Trabajo, así como lo establecido en los artículos 333 y 334 del mismo cuerpo legal. En caso se establezca que la demanda no contiene los requisitos legales deberá ordenar la notificación correspondiente señalando el plazo de tres días para la subsanación respectiva, con fundamento en el artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial."

Debe señalarse que la naturaleza tuitiva y poco formalista del Derecho de trabajo, conlleva que la demanda esté sujeta a requisitos mínimos de admisibilidad, establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, no incluyéndose dentro de estos valoración alguna que exceda del cumplimiento de esos requisitos básicos y que el artículo 334 regula: "Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez

de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite."

El abuso en la supletoriedad a la que ya se hizo referencia en este Capítulo, se hace evidente puesto que el Código de Trabajo no regula el establecimiento de un plazo para cumplir con un requisito de la demanda, no obstante, la Corte Suprema de Justicia reforma mediante el Acuerdo citado el artículo 334 del Código de trabajo al establecer; por una parte, la fijación de un plazo para el cumplimiento de los requisitos señalados por el tribunal de admisión de demandas y, por la otra parte, el sustentar esa facultad en una norma ajena a las normas de la jurisdicción privativa de trabajo que resulta inaplicable a partir de que el mismo regula la situación sin sujetar la subsanación de tales requisitos a un plazo determinado.

Si bien es cierto, la Corte Suprema de Justicia al emitir el Acuerdo 31-2011, considera que tal medida se toma "….con el fin de velar porque la administración de justicia sea pronta y cumplida, en aras de brindar una eficaz solución al incremento de demandas en materia laboral, se hace necesaria la implementación de dos juzgados de la misma rama, con funciones específicas para agilizar la recepción y trámite de las primeras solicitudes sobre asuntos que se ventilen en la justicia laboral.", en la práctica, el efecto ha sido totalmente adverso.

Esto, en primer lugar, porque los citados tribunales a menudo señalan requisitos que exceden los previstos en el artículo 332 del Código de Trabajo; en segundo lugar, porque los empleadores demandados recurren al planteamiento de impugnaciones en contra de las resoluciones emitidas por el tribunal de admisión de demandas aduciendo vicios de forma en la demanda y, luego, al ser trasladado el expediente al tribunal que en teoría conocerá del asunto, esos mismos argumentos fundamentan excepciones dilatorias.

Puede decirse que con la creación de los denominados tribunales de primera instancia para la admisión de demandas, la Corte Suprema de Justicia ha excedido las facultades que le confieren la Constitución y la ley al adolecer de vicios de inconstitucionalidad el Acuerdo 31-2011 y, además de ello, ha tenido como efecto práctico el sometimiento de los procesos a una instancia antepuesta que se inserta de manera previa a las dos instancias que como máximo debe tener un proceso.

TRIBUNALES DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

De conformidad con el artículo 289 del Código de Trabajo: "Los juzgados están a cargo

de un Juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los Jueces de Primera Instancia. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los Tribunales de la República o estudiante de Derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios."

De conformidad con dicho artículo, el elemento fundamental de la judicatura de trabajo y previsión social es precisamente ser especializado en asuntos de trabajo, tal disposición data de 1,947; sin embargo, aún hoy, este requisito no se cumple.

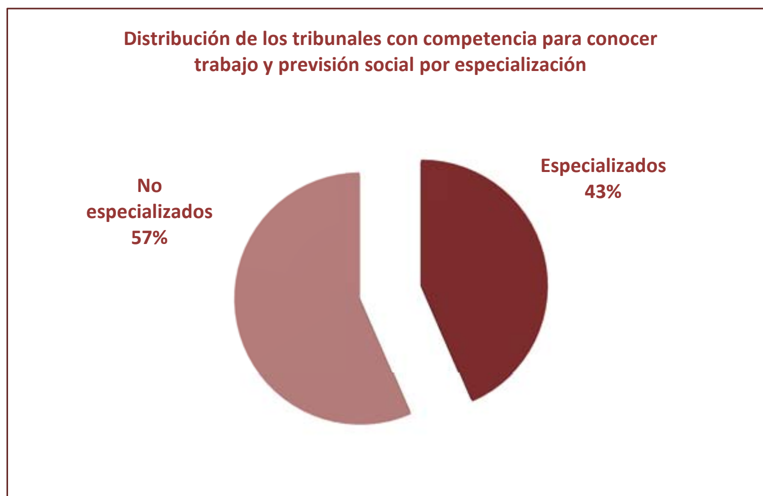
De hecho, en el país, actualmente sólo hay 20 Juzgados de Trabajo y Previsión Social, 14 de ellos se concentran en la Ciudad Capital de Guatemala y los restantes se encuentran en los departamentos de Escuintla, Huehuetenango, Izabal, Sacatepéquez, Santa Rosa y Suchitepéquez.

Adicionalmente, en la Ciudad Capital de Guatemala existen 2 tribunales de primera instancia para la admisión de demandas, los cuales nacieron de la reducción en dos tribunales (en ese entonces el décimo quinto y el décimo sexto) de los que conocían exclusivamente trabajo y previsión social en el departamento de Guatemala.

Para los efectos de ilustrar respecto al cumplimiento de la especialización que requiere el ejercicio de la jurisdicción privativa de trabajo, debe indicarse que actualmente existen en el país 46 Juzgados de primera instancia con competencia para conocer de la materia de trabajo y previsión social, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Admisión de demandas	2
Trabajo y previsión Social	20
Trabajo y familia	11
Trabajo y Económico Coactivo	3
Multicompetentes[72]	10

72) Se les llama de esta manera en el presente informe por tratarse de juzgados de instancia que conocen de todas las materias en que se distribuye la competencia por razón de la materia; es decir, conocen de trabajo y previsión social, civil, familia, penal, económico coactivo, menores, etcétera.



En ese sentido, solamente 20 de los 46 tribunales existentes en el país satisfacen, al menos formalmente, el requisito de especialización requeridos por el Código de Trabajo.

Habiendo expresado lo anterior, resulta necesario recordar que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 292 del Código de Trabajo, conocerán en sus respectivas jurisdicciones de:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquello o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relaciones con él.

b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero. Tienen también la facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme a las referidas disposiciones.[73]

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan.

d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que

73) En estos casos, tales facultades les son otorgadas como parte de un tribunal colegiado al cual presiden.

la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;

e) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos.

f) De todos los demás asuntos que determina la ley;

El Código de trabajo, en su artículo 291[74] , habilita a los Juzgados de Paz para conocer de los juicios laborales de ínfima cuantía, en el supuesto de que en el municipio de que se trate no haya un juez privativo de trabajo previsión social.

TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN

Según lo establecido en el artículo 294 del Código de Trabajo, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, se encuentran constituidos de manera permanente en todos aquellos juzgados que conozcan en materia de Trabajo y Previsión Social.

El artículo 293 del mismo cuerpo legal, recogiendo los principios enunciados en los artículos 103 y 106 de la Constitución, le establece a estos tribunales como finalidad esencial mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del Capital y del Trabajo.

Los Tribunales de Conciliación, son tribunales de naturaleza sui géneris toda vez que, a pesar de estar constituidos con la jerarquía de un tribunal de trabajo y previsión social, no emiten resoluciones sino recomendaciones que no son de carácter vinculante para las partes.

Es necesario acotar que el tribunal colegiado, no funciona como tal sino para emitir las recomendaciones, todo lo relativo a derecho como lo sería la declaratoria de la legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga o paro lo resuelve el Juez (o Jueza) titular del Juzgado de Trabajo y Previsión Social; es decir, lo relativo a derecho lo resuelve unipersonalmente el Juez o Jueza Titular del Tribunal en tanto que los vocales se limitan

74) Artículo 291 del Código de Trabajo: "Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q3, 000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tiene competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley."

a participar en la emisión de recomendaciones que importan aspectos reivindicativos de carácter económico o social contenidos en el pliego de peticiones.

El mismo artículo 293 del Código de Trabajo indica que los tribunales de conciliación se integran de la siguiente manera:

- **a)** Un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.
- **b)** Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- **c)** Un titular y tres suplentes de los empleadores.

El artículo 295 del Código de Trabajo establece que los representantes de los trabajadores y de los patronos, son propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia, quien los nombran por un período de un año.[75] Los suplentes serán lamados en el orden de su elección en caso de ausencia o impedimento de los titulares.

Los tribunales de conciliación son competentes exclusivamente para conocer la etapa de conciliación de los conflictos colectivos de carácter económico social.

TRIBUNALES DE ARBITRAJE

Según lo establecido en el artículo 294 del Código de Trabajo, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, se encuentran constituidos de manera permanente en todos aquellos juzgados que conozcan en materia de Trabajo y Previsión Social.

El artículo 293 del mismo cuerpo legal, recogiendo los principios enunciados en los artículos 103 y 106 de la Constitución, le establece a estos tribunales como finalidad esencial mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del Capital y del Trabajo haciendo efectiva la garantía de coercibilidad del derecho a la negociación colectiva.

Los Tribunales de Arbitraje, a diferencia de los tribunales de conciliación, emiten resoluciones denominadas “Laudos Arbitrales” cuyos efectos son vinculantes para las partes de un conflicto colectivo de Carácter económico social.

El artículo 293 del Código de Trabajo indica que los tribunales de arbitraje se integran de la siguiente manera:

75) Artículo 293 del Código de Trabajo

a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.
b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
c) Un titular y tres suplentes de los empleadores.

El artículo 295 del Código de Trabajo establece que los representantes de los trabajadores y de los patronos, son propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia, quien los nombra por un período de un año[76]. Los suplentes serán llamados en el orden de su elección en caso de ausencia o impedimento de los titulares.

El tribunal de arbitraje, es básicamente, el mismo tribunal de conciliación, sin embargo, es motivo de excusa que los delegados hayan conocido del mismo proceso en la etapa de conciliación; sin embargo, esta excusa puede ser rechazada por los delegados de las partes en conflicto.

A los vocales laboral y patronal, les corresponde establecer los puntos de hecho y la declaratoria de derecho emitida sobre la base de dichos hechos le corresponde al Juez o Jueza de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, al no existir acuerdo entre ambos vocales, esto será hecho por el Juez o Jueza de Trabajo y Previsión Social.

A diferencia de los Tribunales de Conciliación, los Tribunales de arbitraje se encuentran facultados para recibir y diligenciar pruebas.

Al igual que los tribunales de conciliación, los tribunales de arbitraje observan características sui géneris, entre ellas:

a) Están facultados para resolver en conciencia lo relativo a reivindicaciones económicas sociales sujetas a la voluntad de las partes, es decir, las que no sean consecuencia de la aplicación de una ley, contrato de trabajo u otro instrumento de efectos vinculantes.[77]
a) Están facultados para resolver extrapetitamente, es decir, concediendo cosas distintas a las solicitadas; dicho de otra forma, no se encuentran sujetos al principio de congruencia entre lo pedido y lo concedido.[78]
b) Se encuentra legitimado para promover diligencias de prueba aún y cuando estas no hayan sido ofrecidas por las partes.[79]

76) Artículo 293 del Código de Trabajo
77) Artículo 403 del Código de Trabajo
78) Artículo 403 del Código de Trabajo
79) Artículo 402 del Código de Trabajo

c) Existe la obligación de remitir certificación del fallo a la Inspección General de Trabajo[80].

El laudo o sentencia emitido por un Tribunal de Arbitraje, tiene efectos vinculantes para las partes y el valor de una sentencia de primera instancia y, en tal sentido, la misma es apelable[81].

La competencia de los Tribunales de Arbitraje se restringe a conocer la etapa de arbitraje de los Conflictos Colectivos de Trabajo y Previsión Social, sea en caso de arbitraje potestativo o voluntario, en los casos que señala el numeral 1) del artículo 397 del Código de Trabajo o; en el caso de arbitraje obligatorio, en los supuestos que señala el numeral 2) del artículo 397 del Código de Trabajo.

SALAS DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Al tenor de lo establecido por el artículo 300 del Código de Trabajo, corresponde a la Corte Suprema de Justicia determinar el número y competencia territorial de las Salas de Trabajo y Previsión Social. En Guatemala, existen actualmente solamente cuatro Salas especializadas de Trabajo y Previsión Social, tres con sede en la Ciudad Capital de Guatemala y una con sede en el municipio de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez.

Las restantes tres con competencia para conocer de la materia de trabajo y previsión social, que se encuentran en Alta Verapaz, Huehuetenango y El Petén, son Salas mixtas, con competencia para conocer de múltiples materias.

El artículo 301 del Código de Trabajo regula que “Dichas salas están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término y correspondiendo a la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Tendrán un secretario que debe ser abogado de los tribunales de la República o estudiante de Derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.”

A diferencia de los tribunales de primera instancia, los jueces que integran dichas salas no son nombrados por la Corte Suprema de Justicia sino que por el Congreso de la

80) Artículo 408 del Código de Trabajo
81) Artículo 404 del Código de Trabajo

República de Guatemala de un listado proporcionado por la Comisión de Postulación establecida en el artículo 217 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual se encuentra integrada por:

a) Un representante de los Rectores de las Universidades del país, quien preside la Comisión de Postulación.
b) Los Decanos de las Facultades de Derecho o Ciencias Jurídicas y Sociales de cada Universidad del país;
c) Un número equivalente de miembros electos por la Asamblea general del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala;
d) Igual número de representantes electos por los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

Esta Comisión de Postulación elabora una lista que contenga el doble de candidatos de los magistrados que se deben elegir la cual pone a disposición del Congreso de la República que es quien realiza la elección.

Ahora bien, la aprobación de la Ley de comisiones de postulación, Decreto 19-2009, abre las puertas a la fiscalización social de la elección de quiénes integrarán las Salas; no obstante, al realizarse la postulación no se indica a qué sala irá cada uno de los aspirantes además de que no existen especificaciones para quienes ocuparán las magistraturas en las Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social así como tampoco criterios objetivos y específicos que permitan evaluar la trayectoria de respeto de los derechos laborales por parte de los aspirantes.

Como ya se indicó, cada sala estará integrada por tres magistrados titulares, con sus respectivos suplentes, presidiendo cada una el electo en primer lugar y distribuyendo dos vocalías en el orden de elección.

Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social tienen competencia para:

a) Conocer en apelación todos los autos y sentencias dictados por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social así como de la apelación de las sentencias dictadas por los jueces menores (jueces de paz) cuando excepcionalmente conozcan en materia laboral.
b) Conocer en apelación los laudos dictados por los tribunales de arbitraje.

c) Para conocer en consulta los autos que declaren la legalidad de un movimiento de huelga;[82]
d) Conocer en única instancia los procesos entablados por los trabajadores del Estado a fin de obtener el pago de sus prestaciones por despido injustificado.
e) Para determinar el Juez que continuará conociendo de un proceso en caso de excusa, impedimento o recusación del Juez que conoce originalmente del juicio.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

En cuanto al sustento de la jurisdicción privativa de trabajo, la misma no se refiere exclusivamente a la existencia o asignación de competencias a tribunales que conozcan por razón de la materia, cuantía, territorio o grado de los procesos planteados ante el sistema de justicia laboral, sino que se extiende a las propias leyes de trabajo.

El Código de trabajo, en ese sentido, le establece algunas funciones a la Corte suprema de justicia en su artículo 431:

"Además de las atribuciones consignadas en otras leyes o en el presente Código, la Corte Suprema de Justicia como Tribunal jerárquico de superior categoría, en materia laboral tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar constantemente la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, disponiendo las remociones o destituciones que deban hacerse, según el caso;
b) Procurar la unificación del criterio de dichos tribunales, para cuyo efecto, propugnará pláticas periódicas entre sus titulares;
c) Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de crear y unificar los precedentes de los mismos;
d) Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
e) Examinar, conforme lo preceptuado en el título anterior, los expedientes en los que tuviere denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;
f) Proponer al Congreso de la República las reformas a las leyes de trabajo que considere necesarias, ya sea a iniciativa propia o a solicitud de alguno de los

82) De conformidad con el segundo párrafo del artículo 394 del Código de Trabajo el elevar de oficio los autos a consulta es una obligación del Jugado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social. Este es el único caso en el que la legitimación de la Sala para conocer de un proceso no requiere de instancia de parte.

titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; y

g) Publicar en la gaceta de los tribunales los fallos firmes dictados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que por su importancia-técnica jurídica considere conveniente divulgar."

Más allá de las atribuciones anteriores, la jurisdicción privativa de trabajo, a través del Código de trabajo, establece como una importante función el conocimiento del denominado Recurso de Responsabilidad para los efectos de disciplinar el accionar de los jueces y magistrados dentro de dicha jurisdicción.

El artículo 429 regula el recurso de responsabilidad de la siguiente forma:

"Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social:

a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes;
d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;
e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y
f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir."

El artículo 430 del mismo Código regula el procedimiento a seguirse:

"La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

a) ***[Suprimido por el Artículo 32 del Decreto Número [64-92, Vigente desde el 03/ Diciembre/1992] del Congreso de la República]***
b) Amonestación pública;
c) ***Modificado por el Artículo 32 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la***

República, Vigente desde el 03/Diciembre/1992, Multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria" y

d) ***[Suprimido por el Artículo 32 del Decreto Número [64-92] del Congreso de la República, Vigente desde el 03/Diciembre/1992].***

Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días."

Este recurso, es un recurso previsto como parte de la jurisdicción privativa de trabajo y, a diferencia de los procedimientos administrativos disciplinarios previstos por la Ley de la carrera judicial, permite evaluar el razonamiento del juzgador sin la limitante de la interferencia con la independencia del criterio judicial que, a menudo, hace que fracasen los procedimientos que prevé la ley de la carrera judicial.

El recurso de responsabilidad, como parte de la jurisdicción privativa, permite la aplicación de la sanción evaluando la debida aplicación de las normas y principios específicos de esta.

No obstante, sobre la base de la interpretación, la Corte Suprema de Justicia esta se abstiene de conocer los recursos de responsabilidad promovidos contra los jueces de trabajo y previsión social remitiéndolos a la Junta de disciplina judicial que termina por desestimarlos aún y cuando el actuar del juzgador vulnere las normas y principios de la jurisdicción privativa de trabajo, lo cual constituye una renuncia de facto de una importante herramienta para garantizar la efectividad de esta jurisdicción.

ORGANOS AUXILIARES DE LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DE TRABAJO

Los órganos auxiliares de la jurisdicción privativa de trabajo son aquellos que, aunque no están facultados por la ley para administrar justicia laboral, de una u otra manera intervienen en esta. Entre ellos se ubican los siguientes:

INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

La Inspección General de Trabajo es actualmente una dirección general del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se conforma por un grupo de inspectores de trabajo a los

que el Código de trabajo faculta para verificar el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en los centros de trabajo, sea de oficio o instados por una denuncia. Entre las funciones que la Inspección de trabajo debería de cumplir, pueden citarse:

1. La Constatación y Fiscalización (Preconstitución de Prueba). Que consiste en la verificación de la existencia o no de violaciones a las leyes laborales, función que requiere del Inspector de Trabajo dos características fundamentales:

- **a.** Perspicacia jurídica.
- **b.** Perspicacia lógica.

Ambas características debiesen de funcionar de manera conjunta para detectar la violación de la norma laboral y los mecanismos a través de los cuales se ejecuta y la habilidad de requerir la información que lógicamente contribuya a determinar la existencia o no de la violación denunciada. Esto tiene por objeto no incurrir en arbitrariedad en contra de alguna de las partes y preconstituir los elementos de convicción necesarios sea para la imposición de la sanción o para facilitar la labor del Juez en caso de que se plantee la demanda. Por otra parte, el adecuado manejo de estas cualidades tendría como efecto que las prevenciones formuladas fuesen más precisas y facilitaría la constatación del efectivo cumplimiento o incumplimiento de las mismas.

2. Función Conciliadora: Uno de los objetivos de la creación de una vía administrativa, radica en la posibilidad de que a través de la misma se pueda solucionar el problema surgido lo que tendría como efecto no sólo la descarga del trabajo en tribunales sino también el cumplimiento de la norma. Ahora bien, una adecuada constatación de la violación y la precisión en las prevenciones formuladas proveería al Inspector o Inspectora de los elementos necesarios para la realización de las dos funciones fundamentales de la conciliación:

- **a.** La función Educadora.
- **b.** La función Persuasiva.

3. Función Sancionadora: Que implica que los Inspectores de trabajo puedan imponer multas de manera directa a efecto de dotar a las normas de trabajo y previsión de coercibilidad y efectividad persuasiva. De manera constante, la comunidad internacional ha señalado al Estado de Guatemala que una de las principales debilidades en el cumplimiento de la legislación laboral radica en la imposibilidad de que las Inspecciones de trabajo tengan un efecto de persuasión al permitir que, ante la constatación de una

violación a las mismas, los inspectores de trabajo puedan de manera directa imponer la sanción respectivo. Esto, conllevaría la generación de una cultura de cumplimiento de la normativa laboral del país.

Si bien es cierto, mediante las últimas reformas al Código de trabajo se intentó dotar a los Inspectores de Trabajo de la facultad sancionatoria directa, esta fue declarada inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad fundamentándose en los preceptos contenidos en los artículos 103 y 203 de la Constitución que en efecto someten el conocimiento de los conflictos relativos al trabajo a los tribunales que conocen de la jurisdicción privativa de trabajo.

A partir de allí, el Gobierno ha argumentado de manera constante que existe una imposibilidad constitucional para cumplir con los requerimientos tanto de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo como del gobierno de los Estados unidos de América en el marco del Tratado de libre comercio entre República Dominicana, Centro América y los Estados unidos de América.

No obstante, la imposibilidad constitucional deriva de un deliberado error de planteamiento a través del cual se pretende encubrir la falta de voluntad política para poder contar con un órgano administrativo capaz de sancionar de manera directa por las infracciones contra las leyes de trabajo y previsión social.

En realidad, este error de planteamiento parte de la desnaturalización del tipo de relación en la cual se desarrolle la función sancionatoria.

Las relaciones de trabajo, se desarrollan entre trabajadores y empleadores y sus respectivas organizaciones y, evidentemente, los conflictos relativos en el marco de las mismas, por mandato constitucional, deben ser conocidos y resueltos por los tribunales creados dentro de la jurisdicción privativa de trabajo.

En el caso de una sanción administrativa, esta proviene de una relación distinta, en donde los sujetos son el administrador (en este caso el Estado de Guatemala) y el administrado (que es el particular que infringe una norma).

De allí que el error en el planteamiento obedezca a la confusión que existe en cuanto a la naturaleza de tales relaciones, y al pretender que las sanciones se impongan sobre la base del incumplimiento de normas previstas en una ley, como el Código de Trabajo que en su artículo 1 delimita las relaciones que rige al establecer: "El presente Código regula

los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos."

Dicho de otra manera, a pesar de que el MSICG lo ha señalado de manera insistente, no existiría obstáculo constitucional si la facultad sancionatoria de la Inspección de trabajo se regulara atendiendo a la naturaleza propia de la relación en que esta facultad se otorga; es decir, atendiendo a que se trata de una relación entre administrador y administrado.

En ese sentido, el error y el impedimento que se alude para evitar cumplir con los requerimiento de la comunidad internacional, no es sino un producto de la falta de voluntad política para dotar a la Inspección de trabajo de facultades sancionatorias sin causar contención de las normas contenidas en los artículos 103 y 203 de la Constitución.

Lo anterior, es técnicamente posible si se legisla en el siguiente sentido:

1. Dotando a la Inspección de trabajo de las condiciones necesarias para realizar sus funciones de manera efectiva y despolitizada lo que se lograría a través de la aprobación de una Ley orgánica de la Inspección de Trabajo que le permitiera constituirse como una entidad descentralizada o autónoma.
2. Creando un sistema de tipificación de faltas administrativas, debidamente descritas tanto en su supuesto como en la consecuencia de su realización y estableciendo la sanción que habría de imponerse así como el procedimiento para ello; esto, debería preverse en la Ley Orgánica de la Inspección de Trabajo.
3. Creando una ley reguladora de la carrera administrativa de inspector de trabajo que garantice que todos cargos dentro de la Inspección de Trabajo, serán accesibles mediante un estricto sistema de oposición. Dicha ley debería de prever condiciones salariales dignas, profesionalización constante, sistemas de protección de la estabilidad laboral de los inspectores y de sanciones por faltas en el servicio, entre otros aspectos importantes para asegurar la calidad y eficacia en las funciones de Inspección.

LA JUNTA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

La Junta nacional de servicio civil es una institución dependiente del Organismo ejecutivo, creada y regulada por la Ley de servicio civil cuya función es la de administrar las atribuciones patronales del Estado de Guatemala y de conocer y resolver en fase administrativa lo relativo a las sanciones u otras resoluciones que afecten los derechos

laborales de los trabajadores al servicio del Estado de Guatemala a través de las diversas dependencias del Poder ejecutivo.

A la Junta nacional de servicio civil se le confiere la facultad de resolver, equiparando la resolución en sede administrativa con una instancia procesal, lo relativo a las prestaciones por despido de los trabajadores y trabajadoras del poder ejecutivo.

ÓRGANOS SUBSIDIARIOS DE LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DE TRABAJO

La justicia constitucional, que también es una jurisdicción privativa, observa un papel subsidiario de la jurisdicción privativa de trabajo y su función, al menos desde la lógica que impone el legislador constituyente al establecer los principios de interpretación de las normas en que se sustenta tal jurisdicción como parte de las garantías establecidas en la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala, debiesen ejercer la jurisdicción privativa constitucional en función de reforzarlos.

De tal manera, la interpretación de las garantías constitucionales, cuando la misma se insta en casos que han sido conocidos por la jurisdicción privativa de trabajo o en función de los derechos y obligaciones que las normas que la sustentan regulan, su aplicación debe sujetarse a los principios y normas de interpretación constitucionalmente establecidos y a los que se hizo referencia con su respectivo fundamento constitucional al inicio del presente capítulo.

Dicho de otra forma, con independencia de la garantía que se invoque en el planteamiento de la acción constitucional, su interpretación y resolución debe responder básicamente a tales principios dado que además, no existe una prevalencia entre ambas jurisdicciones igualmente privativas, salvo la que puede derivarse de la especialidad.

En este caso, la función de defensa del orden constitucional no pasa por la mera interpretación de la Constitución sino por la interpretación de esta en función de garantizar los fines, las garantías y la tutela que es esencial en la jurisdicción privativa de trabajo para equilibrar las diferencias naturales entre los sujetos de la relación obrero-patronal.

Aunque se ha colocado a la justicia constitucional como subsidiario de la jurisdicción privativa de trabajo, debe acotarse que para nada la misma se ajusta a los principios rectores de la misma; empezando porque los planteamientos ante esta requieren del auxilio de un abogado, son susceptibles de generar condena en costas y gastos procesales

así como preverse una multa en caso de que se deniegue la petición de amparo, todo lo cual no sólo lo hace oneroso y formalista sino que la constituye en un mecanismo que reafirma la debilidad de una de las partes y, desde allí, elimina el primer elemento de tutela que caracteriza a la jurisdicción privativa de trabajo.

A pesar de esto, la justicia constitucional ha desempeñado un papel importante, sobre todo a través de la posibilidad de sentar jurisprudencia de observancia obligatoria para los tribunales de trabajo y previsión social; este papel a menudo se expresa en jurisprudencia que es restrictiva, limitativa y regresiva de las garantías reconocidas al trabajo lo cual contraría los principios establecidos en el artículo 106 Constitucional.

Debe recordarse que de conformidad con el artículo 103 constitucional, las normas que integran la jurisdicción privativa de trabajo solamente pueden ser establecidas a través de la ley, naturalmente producida en observancia de los principios y fines que la propia Constitución le establece, siendo cuestionable entonces, en los casos de jurisprudencia limitativa del alcance de tales normas, la obligatoriedad de observancia de tal jurisprudencia por parte de los tribunales que integran la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social que, constitucionalmente, se ubica en un mismo nivel de jerarquía que la jurisdicción ejercida por los tribunales de primera instancia de amparo y la Corte de Constitucionalidad.

PROCEDIMIENTOS DE LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DE TRABAJO

La jurisdicción privativa de trabajo está integrada por una serie de procedimientos a través de los cuales los tribunales de trabajo y previsión social aplican las normas que la conforman; en este apartado, se trata de hacer referencia a los que con mayor frecuencia son conocidos por dichos órganos jurisdiccionales.

Reglas generales en los procesos:

El Código de Trabajo, que es la norma que regula lo procedimental en el ejercicio de la jurisdicción privativa de trabajo establece algunas reglas generales básicas, es decir, que operan de manera indistinta en todos los procesos con independencia de sus características propias, entre estas se pueden mencionar:

1. Los procesos una vez iniciados por parte interesada, son actuados e impulsados de oficio procurando la abreviación de los trámites. (Artículo 285 del Código de Trabajo)

2. Los decretos deben dictarse dentro de 24 horas y los autos dentro de tres días. (Artículo 325)
3. Existe supletoriedad de la Ley del Organismo Judicial y del Código Procesal Civil y Mercantil, no obstante, esta supletoriedad solamente es viable: a) Si el Código de Trabajo no prevé la situación que se pretende resolver; c) Si no es posible la integración del procedimiento con las normas previstas para el juicio ordinario laboral; c) Si el procedimiento no es incompatible con las normas y principios del Código de Trabajo (Artículos 15, 287 y 326 del Código de Trabajo).
4. El proceso no debe interrumpirse por el planteamiento de incidencias y recursos los cuales deben tramitarse en cuerda separada salvo que el Código de Trabajo establezca expresamente que deben tramitarse en la misma cuerda del proceso principal. (Artículo 326 del Código de Trabajo)
5. Los plazos solamente se interrumpen si al momento de dictar sentencia existen recursos e incidencias pendientes de resolver cuando estos no deban resolverse en la propia sentencia. (Artículo 326 del Código de Trabajo)
6. Los tribunales solamente pueden suspender el trámite del proceso en los casos de apelación con efectos suspensivos debiendo siempre conservar el duplicado del expediente en la sede del tribunal para continuar conociendo cuando la apelación no tenga efectos suspensivos (Artículo 326 bis y 367 del Código de Trabajo).
7. Las únicas apelaciones con efectos suspensivos son las de las sentencias y las de los autos que pongan fin al juicio. (Artículo 367 del Código de Trabajo)
8. Los actos orales del proceso deben ser documentados a través de actas, razones o cualquier otro medio idóneo. (Artículo 326 bis del Código de Trabajo).
9. Las notificaciones deben hacerse dentro de los 6 días hábiles contados a partir de la fecha de la resolución. (Artículo 328 del Código de Trabajo).
10. Las notificaciones personales, en caso de negativa a recibirlas por parte de la persona del notificado, siempre y cuando se trate de su residencia conocida o del lugar donde habitualmente se encuentre, pueden ser fijadas en la puerta debiendo razonarlo y la notificación es válida. (Artículo 328 del Código de Trabajo).
11. Las partes están obligadas a señalar lugar para recibir notificaciones en la jurisdicción municipal en donde tiene su asiento el tribunal. Si bien es cierto, se ha dado en aplicar al respecto la regulación que restringe el área de notificación que se regula en el Código Procesal Civil y Mercantil en su artículo 79, esta no debería aplicarse toda vez que el Código de Trabajo no establece tal limitante. (Artículos 326 y 328 del Código de Trabajo).
12. Las notificaciones por estrados y por el libro de copias, surten sus efectos 2 días

después de fijadas en los estrados o de agregadas las copias al libro respectivo (Artículo 329 del Código de Trabajo).

13. Las nulidades no impugnadas por las partes a través de la interposición del recurso de nulidad dentro del plazo establecido, se tienen por consentidas. (Artículo 365 del Código de Trabajo).

14. La enmienda del procedimiento debe ser instada y es un producto de la resolución del Recurso de nulidad de conformidad con lo preceptuado por el artículo 365 del Código de Trabajo; en consecuencia, el acordarla de oficio sobre la base de la aplicación supletoria de la Ley del Organismo judicial admite que se transgreda la prohibición contenida en el artículo 365 del Código de trabajo.

15. La revisión de lo resuelto solamente es viable a instancia de parte a través de los recursos de Revocatoria, Nulidad o Apelación, se trate de resoluciones de trámite o definitivas. (Artículos 287, 326 y 365 del Código de Trabajo).

16. Los amparos no tienen efectos suspensivos, salvo que se haya decretado el amparo provisional. (Artículo 27 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; artículos 326 y 326 bis del Código de Trabajo).

17. El auto para mejor proveer no puede servir para aportar prueba a las partes del juicio. (Artículo 357 del Código de Trabajo).

18. En los casos en que de la tramitación del proceso se desprenda la posible existencia de infracciones a las leyes de trabajo y previsión social o a las leyes comunes, el tribunal, de oficio, debe certificar lo conducente al tribunal que deba juzgarla. (Artículo 364 del Código de Trabajo).

19. Las resoluciones deben ser claras, precisas y congruentes con los puntos litigiosos planteados por las partes y con la demanda. (Artículo 364 del Código de Trabajo).

20. Todos los autos y sentencias que pongan fin a un juicio deben ser coleccionados en un libro ad hoc por los secretarios de los tribunales. (Artículo 363 del Código de Trabajo).

21. La jurisdicción de las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social se limita a conocer respecto a los puntos expresamente impugnados por las partes, salvo los casos en que la sentencia afecte derechos de los trabajadores, en este caso, por mandato constitucional (Artículos 106 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 368 del Código de Trabajo).

Procedimientos conocidos por los Tribunales de primera instancia de trabajo y previsión social:

De conformidad con lo regulado en el artículo 292 del Código de Trabajo “Los Juzgados

de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;[83]

b) De todos los conflictos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título. Tienen también la facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos , una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme las referidas disposiciones;

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan.

d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;

e) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para el efecto el monto de los salarios caídos; y

f) De todos los demás asuntos que determina la ley;

Este conocimiento, se da a través de los siguientes procedimientos:

---

83) En este aspecto es necesario señalar que para que el conflicto colectivo de carácter jurídico no es aplicable a los casos de violaciones a las normas del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo toda vez que la norma es clara que el conflicto jurídico parte de la aplicación de las leyes (Que de conformidad con el artículo 157 Constitucional solamente pueden ser emitidas por el Congreso de la República) y reglamentos de trabajo (Definidos por el Código de Trabajo como disposiciones unilaterales del patrono en el artículo 57 del Código de Trabajo) o del contrato de trabajo (Definido en el artículo 18 del Código de Trabajo) o de hechos íntimamente relacionados con él. El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es un instituto propio que, si bien es cierto tiene el valor de una ley profesional (oponible solamente entre las partes) no es una ley en el sentido estricto, por no ser de carácter general ni ser emitida por el órgano que posee la facultad legislativa; tampoco es un reglamento de trabajo ya **que la** institución se encuentra definida ni es un contrato de trabajo. En ese orden de ideas, atraer al conflicto colectivo de carácter jurídico la violación de algún pacto colectivo de condiciones de trabajo aún y cuando el artículo 242 del propio Código de Trabajo esta circunstancia es susceptible de provocar la declaratoria de justicia de una huelga, constituye una tergiversación de la ley y la conducción del proceso por una vía procesal que veda a los trabajadores y trabajadoras el acceso al derecho de huelga.

a) El Juicio Ordinario Laboral
b) El Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social
c) El procedimiento incidental
d) Los incidentes privilegiados
e) El recurso de Revocatoria
f) El Recurso de Nulidad
g) El Recurso de Aclaración o de Ampliación

a) El juicio ordinario laboral:

El procedimiento ordinario laboral es de los denominados de cognición que debiese ser esencialmente oral; sin embargo, para que la oralidad satisfaga los fines del proceso laboral, debe partir de la existencia de más jueces para atender la demanda de justicia, la documentación adecuada de las actuaciones pero, sobre todo, jueces que apliquen de manera efectiva los principios y las normas del Derecho del Trabajo.

El juicio ordinario laboral es el proceso tipo para el ejercicio de la jurisdicción en materia de trabajo y previsión social y mediante el mismo se conocen todos aquellos asuntos litigiosos que afecten las normas que protegen derechos laborales o normas de previsión social. Si bien es cierto, la naturaleza de este proceso no permite hacer una enumeración definitiva de los asuntos que pueden tratarse por esta vía, si se puede esbozar el mismo[84].

Casos en los que se prevé directamente la tramitación por la vía del juicio ordinario laboral:

1. Las demandas iniciadas por los patronos para probar la existencia de causal justificada de despido en el caso de los miembros del Comité Ejecutivo de las organizaciones sindicales. (Artículo 223 literal d) del Código de Trabajo).

Casos en los que por no señalar el Código de Trabajo vía específica de tramitación se deben tramitar por la vía del juicio ordinario:

El Código de Trabajo, no contiene una norma que oriente hacia la vía del juicio ordinario laboral los casos para cuyo conocimiento no prevé una vía específica; es por ello que,

84) Extrañamente, no existen muchos casos en los cuales el Código de Trabajo señale específicamente la vía del juicio ordinario.

en aplicación supletoria del artículo 96 del Código Procesal Civil en Mercantil, lo cual es admitido por el artículo 326 del Código de Trabajo, se conducen por la vía del juicio ordinario laboral.

1. Las demandas iniciadas por los trabajadores o trabajadoras para obtener el pago de la indemnización en casos de despido injustificado. En el caso de los empleados del Estado de Guatemala, deben recurrir a un juicio ordinario en única instancia ante las Salas de Trabajo y Previsión Social. (Artículo 78 del Código de Trabajo).
2. Las demandas iniciadas por los patronos para obtener la declaratoria de abandono de trabajo por parte del trabajador o trabajadora (Artículo 80 del Código de Trabajo).
3. Las demandas iniciadas por los patronos para probar la comisión de una falta grave a los deberes que le impone el contrato por parte de una trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia. (Artículo 151 literal c) del Código de Trabajo)
4. Las demandas iniciadas por las trabajadoras para obtener su reinstalación por haber sido despedidas por sus patronos encontrándose ellas en estado de embarazo o en período de lactancia. (Artículo 151 literal c) del Código de Trabajo).
5. Las demandas promovidas para obtener su reinstalación por los trabajadores o trabajadoras que, siendo directivos sindicales hayan sido despedidos por su patrono. (Artículo 223 literal d) del Código de Trabajo).
6. Las solicitudes de disolución de sindicatos por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Artículo 227 del Código de Trabajo).
7. Los procedimientos iniciados por la Inspección General de Trabajo para la imposición de multas por las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.[85]

---

85) Si bien es cierto actualmente se conocen por la vía de los incidentes por disposición de la Corte de Constitucionalidad debe tenerse en cuenta que la declaratoria de inconstitucionalidad de una ley, aunque la expulsa del ordenamiento jurídico, no vuelve a la vigencia de la norma que esta había derogado siendo además que, de conformidad con el artículo 157 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la potestad legislativa corresponde con exclusividad al Congreso de la República de Guatemala. En este caso, siendo que la acción de inconstitucionalidad tiene como único objetivo el declarar si una norma contraviene o no las garantías constitucionales y como efecto expulsar o no dicha norma del ordenamiento jurídico, es evidente que los Señores Magistrados de la Corte de Constitucionalidad, al indicar en la sentencia respectiva que los procedimientos por faltas debían conocerse en la vía incidental se excedieron en las facultades que les otorga la Constitución y la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad en el conocimiento de una acción de inconstitucionalidad, actuaron al margen de sus facultades e irrumpieron de manera ilegal en la potestad legislativa del Congreso de la República. Ahora bien, pese a que actualmente ese fallo es aplicado y tales casos son conocidos por los tribunales en la vía incidental; por principios, no puede admitirse la legalidad de un acto que vulnera el propio

8. Todas las demandas tendientes a obtener la declaración de la existencia o inexistencia de derechos o de todo planteamiento de hecho o de derecho para cuyo conocimiento el Código de Trabajo no regule una vía específica; entre estos se puede citar a manera de ejemplo: Las demandas para obtener el pago de salarios o prestaciones impagas; la declaratoria de nulidad de documentos, disposiciones contractuales, procedimientos o sanciones; las solicitudes de reinstalación por despido injustificado de empleados públicos o privados aún y cuando no gocen de inamovilidad, etcétera.

La primera instancia del juicio ordinario laboral se encuentra regulada en los artículos del 321 al 364 del Código de Trabajo.

b) **El Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social**

El Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social es lo que puede considerarse el segundo procedimiento principal de que conocen los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social; en este caso, como integrante del tribunal de conciliación y en su oportunidad, del tribunal de arbitraje.

Sin embargo, debe señalarse que el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión actúa como Juez de Derecho; es decir, como el Juez contralor del proceso, el encargado de impulsarlo y emitir las resoluciones de trámite de cada una de sus etapas.

Es este papel que juegan los juzgadores lo que provoca que la mayor parte de estos procesos no lleguen siquiera a integrar el tribunal de conciliación.

Este proceso, fue concebido con la finalidad de expeditar la negociación colectiva, en teoría, al contemplar como una regla especial de su tramitación que todos los días y horas son hábiles (Artículo 324 del Código de Trabajo) y establecer muchos de sus plazos en horas dejan de manifiesto que el espíritu de las normas que regulan este procedimiento se orienta a la resolución pronta del conflicto, al igual que la disposición contenida en el

Estado de derecho y es por ello que se incluye este procedimiento dentro de la materia que se conoce en el juicio ordinario laboral puesto que, siendo el efecto de la inconstitucionalidad declarada por la Corte de Constitucionalidad haber expulsado del ordenamiento jurídico la norma que remitía estos casos al conocimiento de una autoridad administrativa a través de un procedimiento administrativo, se eliminó la regulación específica de la vía en que debían ser conocidos dichos procesos y, consecuentemente, careciendo de vía de tramitación legal y específicamente establecida en el Código de Trabajo, debe aplicársele a tales casos la vía del juicio ordinario laboral.

artículo 383 del Código de Trabajo en su segundo párrafo que prohíbe todas las formas procesales a través de las cuales podría intentarse la dilación del proceso.

Pese a ello, con el transcurso de los años y debido a la inexistente cultura de negociación del empresariado en Guatemala, el rigor de dicha disposición ha sido menguado a través de una serie de criterios que, apartándose de la ley y del espíritu de la misma, han impuesto los juzgadores a efecto de privar a los trabajadores y trabajadoras de su derecho a la negociación colectiva y del acceso del derecho de huelga. Un ejemplo claro de ello lo representa el denominado "Juicio trampa" como se conoce al incidente de "Cuestión Previa Como Punto de Derecho", figura que no existe en el ordenamiento jurídico laboral y cuya admisibilidad ha sido legitimada por la Corte de Constitucionalidad a través de jurisprudencia que, lejos de interpretar la ley, la altera tanto en su contenido como en su espíritu.

El acceso a este proceso, lo obtienen los trabajadores a través del Sindicato, el Comité Ad Hoc o el Comité Permanente. El procedimiento se encuentra regulado en los artículos del 374 al 413 del Código de Trabajo.

La resolución emitida por el tribunal de arbitraje tiene el valor de una sentencia, pone fin al proceso y es susceptible de ser apelada por la parte inconforme con el laudo.

c) El procedimiento incidental:

Como su nombre lo indica, el procedimiento incidental tiene por objeto conocer de todas aquellas incidencias que surjan dentro de la tramitación de un proceso principal, salvo excepciones establecidas por la propia ley, el incidente no es un procedimiento principal.

En la competencia privativa de trabajo, los incidentes deben de ser tramitados en cuerda separada del proceso principal con la finalidad de no entorpecer el trámite principal y convertir los mismos en instrumentos de dilación del procedimiento; lamentablemente, pese a la disposición expresa contenida en el artículo 326 del Código de Trabajo que permite conocer en la misma cuerda del proceso principal solamente de aquellos incidentes establecidos expresamente por el Código de Trabajo como parte del asunto principal (como el caso de las excepciones dilatorias), es una práctica en tribunales suspender la tramitación principal mientras conocen de las incidencias; ello, sin lugar a dudas, ha fomentado la proliferación de estrategias de dilación de los procesos, sobre todo de los conflictos colectivos de carácter económico social.

Incidentes que se tramitan como proceso principal:

El Código de Trabajo establece solamente dos casos en los cuales el incidente se tramita como proceso principal; es decir, sin estar vinculado a otro proceso, ellos son:

1. Incidente post mórtem de declaración de beneficiarios (Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo).
2. Incidente de cancelación de contrato de trabajo de los trabajadores que se encuentran en proceso de formación de un sindicato. (Artículo 209 del Código de Trabajo).

Incidentes que se tramitan dentro de un proceso principal:

Por regla general, todas aquellas incidencias que surjan dentro de un proceso son conocidas por el tribunal en la vía de los incidentes. Si se analiza el Código de Trabajo, se ve que la posibilidad de tramitar asuntos por la vía de los incidentes es muy reducida; ello se debe a que el legislador creó procesos de sustanciación rápida, sin mayores dilaciones; no obstante, una mala práctica de litigantes y administradores de justicia ha ido generando toda una serie de incidencias que al final obstaculizan el proceso. Por ejemplo, las excepciones dilatorias (o previas) en el proceso civil observan un trámite incidental en tanto que, en los juicios de naturaleza laboral, no se debiera abrir a incidente sino que recibir la prueba en una de las audiencias que prevé el juicio ordinario laboral; en los conflictos colectivos, es tal la protección a la celeridad del proceso que su tramitación es prohibida expresamente por la norma.

Entre los únicos incidentes que se admiten dentro de un proceso, se encuentra únicamente el caso de las solicitudes de los patronos de la autorización de terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores durante la tramitación de un conflicto colectivo de carácter económico social establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo y las denuncias de represalias por parte de los trabajadores (Artículo 379 del Código de Trabajo); de ahí en adelante, todos los incidentes que se tramitan hoy día dentro de los juicios de que conoce la competencia privativa del trabajo son producto de la desnaturalización del proceso y de la importación de normas de los procesos civiles con finalidades dilatorias.

Hoy día, los jueces suelen tramitar excepciones previas por la vía incidental al admitir su planteamiento antes de la audiencia, como se tramitan cuestiones previas, cuestiones de competencia, nulidades de documentos e incidentes de inconstitucionalidad al caso

concreto, entre toda esa serie de estrategias de obstaculización de los procesos.

El problema de la incidentalización de los procesos es que, al ser resueltos de manera desfavorable para quien los promueve, dan lugar a su apelación, la resolución de la apelación a la promoción de un amparo y la resolución del amparo a la apelación de ésta, convirtiendo el proceso en una cadena interminable de incidencias que, por la práctica de los jueces que les otorgan efectos suspensivos, detienen el conocimiento del fondo del proceso y demoran en demasía la justicia.

d) Incidentes privilegiados:

El Código de Trabajo al regular los procesos atiende esencialmente a la búsqueda de una mayor tutela a los trabajadores y trabajadoras y mucha de esta tutela la orienta hacia la existencia de procedimientos que permitan la reparación oportuna de los derechos violados o incumplidos o bien para facilitar su ejercicio. Es por eso que, algunos procesos, contemplan incidencias para las cuales se regula un trámite aún más breve que el que corresponde a la vía del incidente. Este trato procesal especial obedece a circunstancias en las cuales los derechos de trabajadores o patronos pueden ser afectados de manera inmediata y para ello resulta necesaria una adecuada protección jurídica.

Aunque existen incidencias dentro de la tramitación normal de un proceso; como lo es el caso de la tramitación de excepciones que contemplan una audiencia por veinticuatro horas a la contraparte y la recepción de las pruebas en las audiencias de prueba del juicio ordinario laboral o el caso de la solicitud de los trabajadores del pronunciamiento del tribunal sobre la legalidad de una huelga que, aunque contempla que esta solicitud se haga dentro de las veinticuatro horas de fracasada la conciliación omite señalar el plazo para que el tribunal emita su pronunciamiento, lo cual se ha prestado a que transcurra mucho tiempo antes de que se declare como legal una huelga; aunque, si existiera una adecuada integración de la norma y un estricto apego a los principios del Derecho del Trabajo y el espíritu de la norma, tratándose de un auto, este debiera dictarse dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud del pronunciamiento por parte de los trabajadores (Artículos 103, 104 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 15, 17, 325, 326 y 394 del Código de Trabajo); no obstante, en la práctica, no sucede así.

Se traza a continuación el esquema de los procedimientos de los dos incidentes privilegiados que se presentan con más frecuencia dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social:

1. *Reinstalación por despido dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social:*

Este es el único caso en el que el Juez de Trabajo no requiere de instancia de parte para resolver; de hecho, los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo le establecen al juzgador la obligación de ordenar las reinstalaciones aún y cuando no le hayan sido requeridas con el simple conocimiento que tenga de que un trabajador o trabajadora ha sido despedido sin que se le haya pedido autorización para ello. En la práctica, esta obligación no se cumple, de hecho, en muchos colectivos de carácter económico social la parte patronal (emplazada) argumenta la terminación de contratos de trabajo con los trabajadores para demostrar la falta de representatividad del movimiento y los jueces, lejos de ordenar de inmediato sus reinstalaciones, como la ley lo ordena, llegan incluso a levantar las prevenciones dictadas al iniciar el conflicto sobre la base de tales argumentos.

Este procedimiento es también aplicable a los casos de trabajadores despedidos por participar en la formación de un sindicato de conformidad con los artículos 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 209 del Código de Trabajo.

2. Incidente de huelga o paro ilegal:

Cuando patronos o trabajadores entran en un paro o en una huelga sin que se hayan agotado los procedimientos que la ley señala, se debe recurrir al tribunal que conoce del conflicto colectivo de carácter económico social para que se pronuncie respecto al mismo en un incidente cuyo período de prueba es reducido a la mitad del que contempla el trámite de un incidente común; si bien es cierto, no se tienen antecedentes de incidentes de huelga o paro ilegales promovidos sin que exista previamente un conflicto colectivo de carácter económico social, la ley no excluye esta posibilidad de manera expresa, por lo tanto, es jurídicamente viable su planteamiento.

e) Recurso de Revocatoria:

Este recurso se encuentra previsto en el artículo 365 del Código de Trabajo y es procedente en contra resoluciones de mero trámite (decretos) y, como su nombre lo indica, es el mecanismo a través del cual las partes solicitan al juzgador que revoque un decreto. Es importante tener en cuenta este aspecto ya que, al regular el artículo 365 del Código de Trabajo un recurso a través del cual una de las partes insta al juez a revocar un decreto, queda excluida la posibilidad de que el Juez lo haga de oficio toda vez que, de hacerlo,

incursiona en el ejercicio de los derechos que dentro del proceso corresponden a las partes; en ese sentido, la facultad de revocar una resolución de oficio, extraída de la Ley del Organismo Judicial y aplicada supletoriamente al proceso laboral, se encuentra al margen de la supletoriedad permitida por el propio Código en su artículo 326 ya que, de conformidad con el propio Código, la revocatoria de un decreto debe ser instada por la parte interesada. Si bien es cierto, el Código observa como falencia el no establecer el plazo en el que debe de ser resuelto ni la forma procesal de la resolución; se entiende tomando supletoriamente lo regulado por el artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil, que debe ser resuelto mediante decreto dentro de las veinticuatro horas siguientes a su planteamiento, no siendo apelable la resolución dictada.

f) Recurso de Nulidad:

El Recurso de Nulidad procede contra actos y resoluciones en los que existen violaciones a la ley o al procedimiento. En ese sentido, al referirse a la ley, se refiere a la garantía de legalidad (Artículo 203 de la Constitución Política de la República) y, cuando se refiere al procedimiento, se refiere a las garantías de defensa y de debido proceso (Artículos 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 4 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad). Igualmente, siendo que los autos no pueden ser modificados por el tribunal que los dictó, salvo los autos originarios de las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, es evidente que este recurso no procede contra autos, de ahí la previsión de que no procede contra resoluciones que por naturaleza sean apelables; es decir, cuya modificación solamente puede ser operada por un órgano jurisdiccional superior que conozca en segunda instancia del asunto.

El artículo 365 del Código de Trabajo, que es el que regula la procedencia, trámite y resolución del Recurso de Nulidad, agrega además una presunción legal y una limitación para los juzgadores que se plantea expresamente de la siguiente forma: "…Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad **ni los tribunales acordarlas de oficio**…" (Las negritas y subrayados son propios).

A esta disposición debe sumarse lo referente al objeto final de la apelación, aplicable tanto para la apelación de sentencias o laudos como para la apelación del Recurso de Nulidad que consiste en confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la resolución impugnada (Artículo 373 del Código de Trabajo).

En ese orden de ideas, nuevamente el Código de Trabajo excluye la posibilidad de

enmendar el procedimiento oficiosamente por el Juez, la enmienda, sea por violación a la ley o al procedimiento debe ser instada por la parte afectada a través del Recurso de Nulidad que, de no hacerlo, la ley presume dicha violación como consentida y la excluye de cualquier debate jurídico posterior. De tal manera, la introducción de la enmienda del procedimiento de oficio por parte del Juez bajo el argumento de la aplicación supletoria de la Ley del Organismo Judicial; al existir previsiones expresas al respecto, se aparta de los casos en que la supletoriedad es admitida por el artículo 326 del Código de Trabajo.

g) Recurso de aclaración:

La aclaración se interpone en contra de las sentencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su notificación y procede en los casos en que los términos en que ha sido redactada una sentencia resultan ambiguos o contradictorios; como recurso, no afecta el fondo de lo resuelto sino que solamente la forma en que la resolución está redactada. Es regulado por el artículo 365 del Código de Trabajo y se le aplica a su trámite supletoriamente el artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil ante la ausencia de regulación e imposibilidad de integrar el procedimiento con las normas previstas dentro del juicio ordinario laboral y la supletoriedad que establece el artículo 326 del Código de Trabajo.

g) Recurso de ampliación:

La ampliación se interpone en contra de las sentencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su notificación y procede en los casos en que en una sentencia se haya omitido resolver respecto a alguno de los puntos sobre los que ha versado el litigio; como recurso, no afecta el fondo de lo que ya ha sido resuelto sino que solamente pretende la resolución de lo que fue omitido de resolver por parte del tribunal. Es regulado por el artículo 365 del Código de Trabajo y se le aplica a su trámite supletoriamente el artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil ante la ausencia de regulación e imposibilidad de integrar el procedimiento con las normas previstas dentro del juicio ordinario laboral y la supletoriedad que establece el artículo 326 del Código de Trabajo.

Procedimientos conocidos por las Salas de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social:

De conformidad con lo normado por el artículo 303 del Código de Trabajo: “Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando

proceda la apelación o la consulta".

Como ya se indicó, el conocimiento de la Sala jurisdiccional, en este caso, con excepción del procedimiento de consulta, se limita a los puntos expresamente impugnados por las partes.

La apelación no posee efectos suspensivos, salvo aquellos casos en los cuales la resolución dictada ponga fin al juicio de acuerdo a lo estipulado por el artículo 367 del Código de Trabajo.

En materia de conflictos colectivos de carácter económico social, la dilación de los procesos y las condiciones de negación a los trabajadores y trabajadoras de su acceso al derecho de huelga parte precisamente de la violación de lo establecido en el artículo 383 del Código de Trabajo al admitir los tribunales de primera instancia toda una serie de incidentes tendientes a poner fin al proceso, como el incidente de cuestión previa como punto de derecho, con cuya sola admisión a trámite causa la suspensión inmediata del procedimiento. Este aspecto ha sido denunciado por el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo –OIT- dentro de las observaciones al cumplimiento del Convenio 87 presentadas ante el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Para los efectos que se persiguen mediante el presente esfuerzo, se indican los procedimientos que de conformidad con el artículo 103 Constitucional conocen las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social:

- **a)** En única instancia de los juicios ordinarios promovidos por los trabajadores y trabajadoras del Estado para obtener el pago de la indemnización por despido injustificado. (Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil).
- **b)** En Primera Instancia de los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por los trabajadores y trabajadoras del Organismo Judicial de Guatemala (Artículo 6 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala).
- **c)** Apelaciones de sentencias y autos.
- **d)** Apelaciones de recursos de nulidad.
- **e)** Consulta de la declaratoria de la legalidad de la huelga o el paro proveniente de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- **f)** Recurso de aclaración.
- **g)** Recurso de ampliación.

h) Impedimentos excusas y recusaciones cuando el juez estima que no es cierta la causal alegada.

a) Ordinarios en única instancia promovidos por los trabajadores del Estado para obtener el pago de su indemnización:

Este procedimiento en única instancia es solamente aplicable a los casos de los trabajadores que se encuentren regidos por la Ley de Servicio Civil cuando no han superado tales condiciones mediante algún reglamento de trabajo o un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, como lo es el caso de los trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por ejemplo.

En lo particular, parece que la norma contenida en el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil es una norma obsoleta e incluso inconstitucional toda vez que priva a los trabajadores y trabajadoras de su derecho de ejercer su defensa mediante la revisión del fondo de lo resuelto al emular la primera instancia en el conocimiento de un órgano de naturaleza administrativa que, además, es el cual administra las principales facultades patronales del Estado de Guatemala. Esto, además de ser una norma de carácter discriminativo que resulta violatoria del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual se encuentra ratificado por Guatemala y vigente.

De la misma manera, vulnera la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y trabajadoras al someter su posibilidad de acudir a los tribunales de justicia durante un plazo no menor a treinta días hábiles contados a partir de la fecha en la cual el trabajador haya presentado su apelación ante la Junta Nacional de Servicio Civil.

b) Conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por los trabajadores y trabajadoras del Organismo Judicial de Guatemala

El artículo 6 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado somete los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por los trabajadores y trabajadoras del Organismo Judicial de Guatemala al conocimiento, en primera instancia, por parte de las Salas de la Corte de Apelaciones y; en segunda instancia, en los casos de apelación del laudo arbitral o el procedimiento de consulta de la declaratoria de legalidad de la huelga a la Corte Suprema de Justicia.

Es necesario señalar el hecho de que, en segunda instancia y definitiva, el conflicto

es resuelto o consultado a la máxima autoridad de la autoridad nominadora y; en ese sentido, es muy difícil suponer la existencia de imparcialidad en estos casos.

Esta norma, crea un marco especial y discriminatorio para los trabajadores y trabajadoras del Organismo Judicial de Guatemala que recrudece el ya discriminatorio para la generalidad de trabajadores del Estado de Guatemala impuesto por la introducción de las reformas contenidas en el Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala y con las cuales, básicamente, se ha privado del ejercicio del derecho de huelga a las trabajadoras y trabajadores del Estado.

El procedimiento a seguir en este caso, es el establecido por el Código de Trabajo.

c) Apelación de Sentencias y Autos:

Las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social conocen en segunda instancia de todas apelaciones de los autos y sentencias que dictan los tribunales de primera instancia de trabajo y previsión social así como de los dictados por los juzgados de paz en los casos excepcionales en que conocen en materia de trabajo o de previsión social por razón de la cuantía.

De todos los autos que se dictan en primera instancia, solamente existen dos casos en que no existe derecho de apelación; el primero, es el denominado Auto Para Mejor Proveer (Artículo 357 del Código de Trabajo) y; el segundo, el auto mediante el cual se aprueba la liquidación de las resultas de un proceso (Artículo 426 del Código de Trabajo).

Las apelaciones, como ya se indicó, pueden tener o no efectos suspensivos, teniéndolo solamente las apelaciones de las sentencias y de los autos cuyo efecto procesal sea poner fin al proceso; como lo es el caso de los autos que aprueban el desistimiento, por ejemplo.

Ahora bien, el recurso de apelación es de carácter eminentemente dispositivo en tanto que la apelación solo procede a instancia de parte y la materia de conocimiento del tribunal de apelación es únicamente aquella que el apelante haya postulado como agravio de la resolución de primera instancia. La prueba, es solamente admisible cuando ha sido ofrecida en primera instancia y protestada por su no admisión; en ese caso, debe ofrecerse en la audiencia de expresión de los motivos de la inconformidad, según lo prevé el artículo 369 del Código de Trabajo.

El principio de congruencia es también aplicable al caso de la apelación y, por lo tanto, la resolución de segundo grado no puede exceder el examen del proceso de lo que expresamente fue identificado como objeto de la apelación al momento de que el apelante expresa los motivos de su inconformidad en contra del fallo apelado y; asimismo, la resolución no puede otorgar más de lo solicitado por las partes, salvo el caso de que se trate de derechos de los trabajadores de conformidad con los artículos 103, 106 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Otro principio que debe tenerse en cuenta es el de no reformar o modificar el auto o sentencia en un sentido aún más desfavorable para el apelante.

El procedimiento que sigue el recurso de apelación ante las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social se encuentra regulado en los artículos del 367 al 373 del Código de Trabajo:

d) Apelaciones de autos que resuelven recursos de nulidad:

Los autos que resuelven los recursos de nulidad son apelables sin efectos suspensivos, salvo que como consecuencia de la nulidad se haya puesto fin al proceso. La diferencia con la apelación genérica es que el trámite es más abreviado; de hecho, en este caso, los motivos de la inconformidad o la expresión de los agravios se realizan en el mismo memorial de interposición ante el Juez de Primera Instancia, quien eleva los autos a la Sala que resuelve sin audiencia alguna a las partes. Esta apelación está regulada en el artículo 365 del Código de Trabajo.

e) Consulta de pronunciamientos de jueces de primera instancia sobre legalidad de la huelga:

Es a las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social a quienes corresponde emitir el pronunciamiento definitivo respecto a la legalidad de un movimiento de huelga, ello porque la ley establece la consulta obligatoria en el artículo 394 del Código de Trabajo, es el único caso en el que un auto debe ser consultado de oficio.

f) Recurso de Aclaración:

La aclaración se interpone en contra de las sentencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su notificación y procede en los casos en que los términos en que ha

sido redactada una sentencia resultan ambiguos o contradictorios; como recurso, no afecta el fondo de lo resuelto sino que solamente la forma en que la resolución está redactada. Es regulado por el artículo 365 del Código de Trabajo y se le aplica a su trámite supletoriamente el artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil ante la ausencia de regulación e imposibilidad de integrar el procedimiento con las normas previstas dentro del juicio ordinario laboral y la supletoriedad que establece el artículo 326 del Código de Trabajo.

g) Recurso de ampliación:

La ampliación se interpone en contra de las sentencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su notificación y procede en los casos en que en una sentencia se haya omitido resolver respecto a alguno de los puntos sobre los que ha versado el litigio; como recurso, no afecta el fondo de lo que ya ha sido resuelto sino que solamente pretende la resolución de lo que fue omitido de resolver por parte del tribunal. Es regulado por el artículo 365 del Código de Trabajo y se le aplica a su trámite supletoriamente el artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil ante la ausencia de regulación e imposibilidad de integrar el procedimiento con las normas previstas dentro del juicio ordinario laboral y la supletoriedad que establece el artículo 326 del Código de Trabajo.

h) Impedimentos excusas y recusaciones cuando el juez estima que no es cierta la causal alegada.

En los procedimientos en materia de trabajo y previsión social, los impedimentos, las excusas y las recusaciones son instadas por parte interesada; es decir, no es aplicable supletoriamente lo regulado por la Ley del Organismo Judicial en cuanto se refiere a la excusa y, por lo mismo, no puede ser ejecutada de oficio por el juzgador como sucede en la práctica actualmente, sobre todo si se tiene en cuenta que el Código de Trabajo cuenta con regulación en tal sentido y que, en esa regulación, no lo establece como una actitud oficiosa del juez sino una actitud instada. (Artículos 317, 318 y 326 del Código de Trabajo). En los casos en que el Juez estime que no es cierta la causal invocada por la parte interesada, la resolución debe ser dejada en manos de la Sala Jurisdiccional correspondiente la cual deberá decidir al respecto y designar nuevo juez del asunto de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 319 del Código de Trabajo.

{ IV }

LA JUSTICIA LABORAL GUATEMALTECA EN TÉRMINOS CUANTITATIVOS

El Capítulo anterior, se refirió a la organización de la Jurisdicción privativa de trabajo, establecida de esa forma por mandato del Constitucional contenido en el artículo 106 de la Carta Magna al mismo tiempo se desarrollaron algunas de las reglas básicas para el conocimiento y resolución de los procesos sometidos a la misma.

Para el presente Capítulo es de suma importancia reafirmar de que la justicia laboral en Guatemala debe obedecer a dos finalidades básicas, que se resumen en los calificativos de "pronta" y "cumplida".

La prontitud de la administración de justicia laboral se refiere fundamentalmente a la celeridad con que se tramitan los procesos, la importancia de ella depende de que la demanda de justicia genera la expectativa de un resultado que, en términos lógicos, es la reafirmación del Estado de derecho a través de un fallo que garantice la positividad de la norma a través del ejercicio por parte del Estado de la coercibilidad natural a la misma.

De allí que, cuando se plantea un proceso, se espere que el sistema de justicia de resolución al mismo en un período razonable.

En cambio, cuando se refiere a una justicia calificada como "cumplida", esta referencia obedece a la expectativa de que el resultado de la gestión ante el sistema de justicia sea la restauración del Estado de derecho afectado por lo que se estima una violación al mismo. En materia de justicia laboral, la justicia cumplida no puede desvincularse del efectivo cumplimiento de los fines, normas y principios que conforman el asiento de la jurisdicción privativa de trabajo.

De allí que el planteamiento de un proceso conlleve la expectativa de que la resolución del mismo se realice de conformidad con las normas y principios cuya garantía de cumplimiento le ha asignado la ley a los órganos jurisdiccionales.

Aún así, debe tenerse en cuenta que la falta de celeridad; es decir, la mora en la

administración de la justicia, trasciende de su aspecto meramente cuantitativa a convertirse en un problema de naturaleza cualitativa.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- al respecto ha sostenido que: "Respecto a alegatos, según los cuales los procedimientos jurídicos suelen ser demasiado extensos, el Comité ha recordado la importancia que presta a que los procedimientos sean resueltos rápidamente, dado que la lentitud de la justicia puede transformarse en una denegación de la misma. (Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 104 y 327.º informe, caso núm. 1962, párrafo 404.)"[86]

Dicho organismo internacional también ha sostenido que: "**105.** La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última. (Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 56 y 105 y, por ejemplo, 320.º informe, caso núm. 1890, párrafo 56; 325.º informe, caso núm.1888, párrafo 392; 326.º informe, casos núms. 2017 y 2050, párrafo 284; 329.º informe, caso num. 1787, párrafo 376, caso núm. 2201, párrafo 508; 332.º informe, caso núm. 2046, párrafo 445; 333.er informe, caso núm. 2186, párrafo 508; 332.º informe, caso núm. 2046, párrafo 445; 333.er informe, caso núm. 2186, párrafo 350 y 337.º informe, caso núm. 2249, párrafo 1472.)"[87]

En ese sentido, aunque el análisis que prosigue se hace desde la perspectiva eminentemente cuantitativa y de manera global dado que las estadísticas que guarda el Organismo Judicial de Guatemala no permiten establecer a ciencia cierta la duración de cada uno de los procesos sometidos al conocimiento de los tribunales de trabajo y previsión social si permiten un acercamiento a los niveles de mora judicial existentes en el país mediante el relacionamiento del tipo y cantidad de resoluciones necesarias en cada uno de los procedimientos que conocen y el tipo y cantidad de resoluciones dictadas por dichos tribunales.

RESOLUCIONES NECESARIAS DE CONFORMIDAD CON EL TIPO DE PROCESO:

Los tribunales de trabajo y previsión social administran justicia a través de resoluciones las cuales formalmente se conocen como Decretos, Autos y Sentencias.

86) Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Quinta Edición (Revisada). 2,006. P 27.
87) Idem.

El artículo 321 del Código de Trabajo establece que: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba…”.

La norma anterior, señala un procedimiento que requiere para su inicio, salvo casos como el del despido de trabajadores en el marco de un conflicto colectivo de carácter económico social, de la acción de la parte interesada; no obstante, una vez ejecutada la acción, el tribunal es el responsable, del impulso del trámite del proceso no requiriendo para ello del ruego o instancia de parte interesada.

En virtud de que el Código de Trabajo no brinda una definición de las mismas, se recurre a la definición legal que proporciona la Ley del Organismo Judicial.

DECRETOS

El artículo 141 de la Ley del Organismo judicial se refiere a los decretos en su inciso a) de la siguiente forma: “Decretos, que son determinaciones de trámite”

El artículo 325 del Código de Trabajo regula que: “Los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días.”

De la integración de ambas normas se desprende que los decretos son aquellas resoluciones de mero trámite que deben dictarse dentro de las veinticuatro horas de recibida la solicitud de que se trate, no obstante, siendo que el proceso en materia laboral es actuado e impulsado de oficio, este plazo también empieza a correr a partir del momento en el cual se ejecutan las condiciones para emitir la resolución de que se trate, sin necesidad de requerimiento de parte interesada.

Los decretos, son resoluciones en los que no es necesaria la existencia de un razonamiento de la decisión que se toma a través de los mismos.

En ese orden de ideas, los decretos necesarios de emitirse en cada tipo de proceso de los que conocen los tribunales de trabajo y previsión social en primera instancia son los siguientes:

Ordinarios	2	Incompetencia o inhibitorias	1
Colectivo económico social	4	Intervenciones	2
Ejecutivos	1	Embargos	1
Incidentes post mortem	2	Reinstalaciones	0
Incidentes dentro de colectivo	2	Desistimientos	0
Incidentes por faltas	2	Apelaciones	1
Demandas verbales	2	Nulidades	1
Expedientes remitidos a otro órgano	1	Amparos	4
Despachos recibidos	1	Inconstitucionalidades	4
Despachos enviados	1	Huelgas legales	2
Exhortos recibidos	1	Huelgas ilegales	2
Exhortos enviados	1	Paros ilegales	2
Suplicatorios enviados	1	Paros legales	2
Excusas y recusaciones	1		

En el caso de las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en virtud de ser una variedad menor de procesos que conocen, los decretos que deben emitir son los siguientes, de conformidad con el tipo de proceso de que se trate:

Ordinarios[88]	2	Exhortos recibidos	1
Colectivos económico social[89]	4	Exhortos enviados	1
Incidentes dentro de colectivo[90]	2	Suplicatorios enviados	1
Demandas verbales[91]	2	Excusas y recusaciones	1
Expedientes remitidos a otro órgano	1	Incompetencia o inhibitorias	1
Despachos recibidos	1	Reinstalaciones[92]	0
Despachos enviados	1	Desistimientos	0

88) En el caso de juicios ordinarios en única instancia promovidos para el pago de indemnización por despido injustificado en contra del Estado de Guatemala.

89) En el caso de colectivos de carácter económico social promovidos contra el Organismo Judicial de Guatemala.

90) Idem

91) En el caso de demandas de juicios ordinarios en única instancia promovidos para el pago de indemnización por despido injustificado en contra del Estado de Guatemala.

92) En el caso de colectivos de carácter económico social promovidos contra el Organismo Judicial de Guatemala.

Apelaciones	1	Inconstitucionalidades	4
Apelaciones de nulidad	1	Huelgas legales[93]	2
Amparos	4	Huelgas ilegales[94]	2

Ahora bien, siendo que las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social solamente conocen de los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos contra el Organismo Judicial de Guatemala, no existe posibilidad legal de que existan paros legales o ilegales en dicho caso.

AUTOS

De conformidad con el inciso b) del artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial, "…Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente…"

El artículo 325 del Código de Trabajo regula que: "Los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días."

Los autos son, por naturaleza, resoluciones razonadas en virtud de que lo resuelto tiene algún efecto en el derecho de defensa, debido proceso o demás derechos de las partes, razón de la cual deriva la necesidad de que el Juzgador realice el razonamiento de las circunstancias de hecho y de derecho que le llevaron a tomar tal determinación

En primera instancia, los autos son apelables en virtud de que el artículo 144 de la Ley del Organismo Judicial establece: "Las sentencias y los autos no pueden ser revocados por el tribunal que los dictó. Se exceptúan: a) Los autos originarios de los tribunales colegiados; b) Las resoluciones dictadas por la Corte Suprema de Justicia, que infrinjan el procedimiento, cuando no se haya dictado sentencia. En estos casos procede la reposición."

Esta imposibilidad de que lo resuelto mediante auto por un juez de primera instancia sea revocado por él mismo, conduce a que contra los mismos no proceda ni el recurso de Revocatoria ni el recurso de nulidad.

93) Idem.
94) Idem.

Ordinarios	0	Incompetencia o inhibitorias	1
Colectivos económico social	2	Intervenciones	0
Ejecutivos	1	Embargos	0
Incidentes post mortem	1	Reinstalaciones	1
Incidentes dentro de colectivo	1	Desistimientos	1
Incidentes por faltas	1	Apelaciones	0
Demandas verbales	0	Nulidades	1
Expedientes remitidos a otro órgano	0	Amparos ingresados	0
Despachos recibidos	0	Inconstitucionalidades	0
Despachos enviados	0	Huelgas legales	1
Exhortos recibidos	0	Huelgas ilegales	1
Exhortos enviados	0	Paros ilegales	1
Suplicatorios enviados	0	Paros legales	1
Excusas y recusaciones	1		

En las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las cuestiones que pueden ser resueltas en auto y los que deberían dictarse son los siguientes:

Ordinarios[95]	0	Excusas y recusaciones	1
Colectivos económico social[96]	2	Incompetencia o inhibitorias	1
Incidentes dentro de colectivo[97]	1	Reinstalaciones[99]	1
Demandas verbales[98]	0	Desistimientos	1
Expedientes remitidos a otro órgano	0	Apelaciones	0
Despachos recibidos	0	Apelaciones de nulidad	0
Despachos enviados	0	Amparos	0
Exhortos recibidos	0	Inconstitucionalidades	0
Exhortos enviados	0	Huelgas legales[100]	1
Suplicatorios enviados	0	Huelgas ilegales[101]	1

95) En el caso de juicios ordinarios en única instancia promovidos para el pago de indemnización por despido injustificado en contra del Estado de Guatemala.
96) En el caso de colectivos de carácter económico social promovidos contra el Organismo Judicial de Guatemala.
97) Idem
98) En el caso de demandas de juicios ordinarios en única instancia promovidos para el pago de indemnización por despido injustificado en contra del Estado de Guatemala.
99)En el caso de colectivos de carácter económico social promovidos contra el Organismo Judicial de Guatemala.
100) Idem
101) Idem

SENTENCIAS:

El inciso c) del artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial al referirse al concepto "sentencia" lo hace de la siguiente manera: "…Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley.".

Las sentencias, son las resoluciones de fondo de los procesos, las que tienen la facultad de generar cosa juzgada y que, en teoría, resuelven todos los puntos de hecho y de derecho sometidos a la decisión del tribunal como parte de la razón de pedir.

El Código de trabajo sujeta el plazo para dictar sentencia a varias circunstancias de las cuales se hace depender el mismo.

Tanto en primera como en segunda instancia, existe la posibilidad de ordenar un auto para mejor proveer que no es sino una oportunidad procesal surgida a instancias y por iniciativa del propio tribunal que conoce con la finalidad de aclararse algunos de los aspectos sometidos a su decisión; dicho de otra forma, es una eventualidad procesal que surge como una facultad exclusiva del tribunal. Si bien es cierto, las partes pueden solicitarla sobre la base del derecho de petición, su no otorgamiento no debiese ser objeto de impugnación debido a que, como ya se dijo, es una facultad del tribunal. Esta eventualidad, no puede ser impugnada y se encuentra limitada por la imposibilidad de incorporar prueba a favor de alguna de las partes.[102]

La normativa que rige el Auto para mejor proveer es por demás ambigua, toda vez que bajo el argumento de "aclarar circunstancias dudosas" se admite la posibilidad de que las partes lo soliciten ofreciendo pruebas para aclararlas, lo cual contraviene la propia prohibición vinculada al mismo. Por otra parte, no permite un control por las partes del respeto de esta limitación a partir del momento en que no admite su impugnación.

---

102) Artículo 357 del Código de Trabajo: "Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno."

Por otra parte, el sometimiento de una situación dudosa (elemento altamente subjetivo) a la necesidad implícita de esclarecerlo para su resolución que conlleva la motivación del auto para mejor proveer, puede ser un elemento de debilitamiento de la presunción a favor del trabajador o trabajadora que debería realizar el tribunal sobre la base del in dubio pro operario establecido en el artículo 106 Constitucional y con ello también sufre desmedro la tutela hacia el trabajador que se pretende, también por mandato constitucional, a través de las normas que sustentan la jurisdicción privativa de trabajo.

Debemos aclarar también que, en los casos de conflictos colectivos de carácter económico social sometidos al procedimiento arbitral, el cual concluye con la emisión de un laudo que posee los mismos efectos que una sentencia por lo que, para los efectos del presente análisis, los laudos arbitrales recibirán el trato de sentencia.

Habiendo establecido lo anterior, debe recordarse que el Código de Trabajo establece en los casos de primera instancia tres supuestos de los cuales depende el plazo para dictar sentencia, siendo estos:

1. El caso de rebeldía de una de las partes;
2. El caso de agotamiento del proceso sin que se dicte auto para mejor proveer; y,
3. El caso de agotamiento del proceso cuando se ha dictado auto para mejor proveer.

En el primer caso, el Artículo 358 del Código de Trabajo regula: "358 Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrado la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demandas por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título."

En el segundo caso, es decir cuando se ha agotado el proceso y no se ha ordenado un auto para mejor proveer, el artículo 359 del Código de Trabajo establece: " Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.".

En el tercer caso, cuando agotado el procedimiento el tribunal ha ordenado un auto para mejor proveer, el artículo 360 del Código de Trabajo establece: "En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto."

En tal sentido, las sentencias que deberían dictarse por parte de los tribunales de primera instancia de trabajo y previsión social de conformidad con el tipo de proceso, son las siguientes:

Ordinarios	1	Incompetencia o inhibitorias	0
Colectivos económico social	1	Intervenciones	0
Ejecutivos	0	Embargos	0
Incidentes post mortem	0	Reinstalaciones	0
Incidentes dentro de colectivo	0	Desistimientos	0
Incidentes por faltas	0	Apelaciones	0
Demandas verbales	1	Nulidades	0
Expedientes remitidos a otro órgano	0	Amparos ingresados	1
Despachos recibidos	0	Inconstitucionalidades	1
Despachos enviados	0	Huelgas legales	0
Exhortos recibidos	0	Huelgas ilegales	0
Exhortos enviados	0	Paros ilegales	0
Suplicatorios enviados	0	Paros legales	0
Excusas y recusaciones	0		

Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al realizar una revisión de todo lo actuado en la primera instancia, dictan sentencias pero, al igual que sucede en los casos primera instancia, aquí tampoco la sentencia está sujeta a un sólo plazo para ser dictada sino que se vincula a condiciones o particularidades del proceso en concreto de que se trate.

En ese sentido, el plazo para dictar sentencia de segunda instancia, depende de cinco supuestos siendo estos:

1. Sentencias derivadas de la impugnación de lo resuelto en un recurso de nulidad.
2. Sentencias en procesos en los cuales se agota el procedimiento mediante la

vista y no se dicta auto para mejor proveer.
3. Sentencias en los casos se haya diligenciado prueba rechazada y protestada por su no admisión en primera instancia.
4. Sentencias en las cuales se haya ordenado un auto para mejor proveer.
5. Sentencias dictadas en casos de autos elevados en consulta.

En el primero de los casos antes citados, el artículo 365 del Código de Trabajo prevé en los casos de las impugnaciones de recursos de nulidad: "…Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el Recurso de Apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas en su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencias de las partes…."

En el segundo de los casos, el artículo 368 del Código de Trabajo preceptúa: "Artículo 368 "Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares."

En el tercero de los casos el artículo 369 del Código de trabajo establece: "Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en Primera Instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en el término de diez días. Practicada la prueba o vencido dicho término, la Sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia."

En el cuarto de los casos, el artículo 370 del Código de Trabajo regula que: "El Tribunal de Segunda Instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el Artículo 357. " En este caso, integrando la norma con lo previsto en primera instancia, el plazo para dictar sentencia sería el establecido en el artículo 368 pero contado a partir de la fecha del vencimiento del plazo del auto para mejor proveer.

En el quinto de los casos, el artículo 371 del Código de trabajo norma que: "Si los autos hubieren sido elevados en consulta, dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo."

En ese sentido, habiendo establecido las condicionantes que determinan en segunda instancia los plazos para la resolución por parte del tribunal del fondo de los asuntos que le fueren planteados, puede ya indicarse cuáles son los casos y en qué tipos de procesos debe dictarse sentencia.

Ordinarios[103]	1	Incompetencia o inhibitorias	0
Colectivos económico social	1	Reinstalaciones	1
Incidentes dentro de colectivo	0	Desistimientos	0
Demandas verbales[104]	1	Apelaciones	1
Expedientes remitidos a otro órgano	0	Apelaciones de nulidad	1
Despachos recibidos	0	Amparos	1
Despachos enviados	0	Inconstitucionalidades	1
Exhortos recibidos	0	Huelgas legales	1
Exhortos enviados	0	Huelgas ilegales	1
Suplicatorios enviados	0	Paros ilegales	1
Excusas y recusaciones	0	Paros legales	1

Ya con los datos anteriores resultará posible el contar con una idea del número y tipo de resoluciones que debería emitir cada uno de los tribunales que ejercen la jurisdicción privativa de trabajo como elemento de comparación para poder interpretar los datos que más adelante se describirán.

EL TRABAJO DESARROLLADO POR LOS TRIBUNALES DE LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DE TRABAJO EN EL PERÍODO COMPRENDIDO DEL 1 DE ENERO DE 2,005 AL 30 DE JUNIO DE 2,012.

Para los efectos de entrar ya en la materia propia del informe es preciso señalar que la información que se manejará proviene de dos fuentes; la primera, consistente en las estadísticas que de manera oficial guarda el Centro Nacional de Análisis y Documentación del Organismo Judicial –CENADOJ- y; la segunda, consistente en los datos aportados por los diversos tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social que

103) En el caso de juicios ordinarios en única instancia promovidos para el pago de indemnización por despido injustificado en contra del Estado de Guatemala.

104) En el caso de demandas de juicios ordinarios en única instancia promovidos para el pago de indemnización por despido injustificado en contra del Estado de Guatemala.

fueron solicitados por el equipo responsable de este informe por la vía de la Ley de acceso a la información pública.

Debe resaltarse que la segunda fuente de información mostró dificultades en su acceso toda vez que la misma fue negada en primera instancia por parte de la Unidad de acceso a la información pública del Organismo Judicial que remitió al equipo de investigación directamente a los tribunales del país, esto fue revertido por la Presidencia del Organismo Judicial mediante la interposición del recurso previsto en la ley de la materia. No obstante ello, la información fue en su mayoría recibida de forma parcial al no aportar los datos que expresamente se solicitaban y en la mayoría de los casos lo que se obtuvo fue una réplica de la información aportada por CENADOJ.

Vale citar que estas estadísticas oficiales carecen de indicadores que permitan establecer aspectos cualitativos en la administración de justicia laboral y se limitan a cuestiones eminentemente cuantitativas.

De la misma manera debe agregarse que no existe información disponible anterior al año 2,005, lo cual no permite, como se pretendió en este diagnóstico, extender el estudio de manera ininterrumpida desde el año 1,947 que fue la fecha de promulgación del Código de Trabajo y se institucionalizó la jurisdicción privativa del trabajo hasta el año 2,012.

Es necesario resaltar que los datos estadísticos que se recaban son definidos por la Corte Suprema de Justicia. E igualmente, que el cruce entre ambas fuentes de información no arrojó diferencias significativas que justificaran el manejo por separado de dos bases de datos.

En ese sentido, y para los efectos de entrar en materia, el trabajo desarrollado por los tribunales de primera instancia con competencia para conocer en materia de trabajo y previsión social ha sido el siguiente en el período comprendido del 1 de enero de 2,005 al 30 de junio de 2012:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ordinarios	4916	4835	4894	5344	5600	2203	4981	3286
Colectivos económico social	214	106	153	174	91	41	121	138
Ejecutivos	333	102	164	166	231	77	319	184

Incidentes post mortem	84	94	86	112	117	56	94	70
Incidentes dentro de colectivo	401	1343	894	1836	1169	432	1327	1017
Incidentes por faltas	1374	2986	2535	2357	3062	1114	2426	1402
Demandas verbales	127	181	365	388	362	143	472	332
Expedientes remitidos a otro órgano	1597	1255	1620	1337	4066	1556	1916	1038
Despachos recibidos	3578	3626	3220	3578	4854	2215	15001	2373
Despachos enviados	3367	5327	6051	5607	6239	2987	5843	4315
Exhortos recibidos	1376	1182	1065	1078	1238	642	777	466
Exhortos enviados	1197	1121	1176	1154	1367	777	1139	586
Suplicatorios enviados	6	22	2	4	6	2	14	26
Excusas y recusaciones	80	122	54	101	361	61	160	149
Incompetencia o inhibitorias	48	133	30	107	106	113	117	68
Intervenciones	57	182	71	92	80	33	66	182
Embargos	627	1504	1034	1423	1308	1391	1418	4588
Reinstalaciones	249	391	314	678	408	129	6542	551
Notificaciones realizadas	72259	85004	97022	115088	121083	78961	119120	67009
Audiencias realizadas	1739	742	1854	4888	6838	3351	6811	6038
Audiencias suspendidas	355	174	2588	1335	2472	1183	2416	1940
Audiencias notificadas	1936	882	2338	7970	8035	3737	8048	4677
Desistimientos	1353	1278	1359	1404	1670	876	1814	933
Conciliaciones y/ o convenios colectivos	180	15	21	27	15	1	21	11
Conciliaciones y convenios individuales	1190	1121	1243	1163	1211	640	1256	846
Decretos	38145	50834	62245	65664	72624	37335	72901	41327
Autos	5133	5570	6661	785	7760	4214	9235	5235
Sentencias	2438	2205	2164	2219	2209	1116	1987	1255
Apelaciones ingresadas	1815	2598	2033	2536	2819	1524	2193	1474
Nulidades ingresadas	474	713	797	1144	1229	658	897	650
Amparos ingresados	53	60	47	49	42	28	97	50
Inconstitucionalidades ingresadas	15	11	21	46	30	17	31	11
Tribunales de conciliación integrados	13	149	36	49	21	7	42	1493

Tribunales de arbitraje integrados	2	13	9	11	3	1	12	3
Huelgas declaradas legales	0	2	0	2	1	0	2	1
Huelgas declaradas ilegales	1	0	0	0	0	0	1	0
Paros declarados ilegales	0	0	0	0	0	0	0	0
Paros declarados legales	0	0	0	0	0	0	1	0

Las Salas de la Corte de apelaciones con competencia para conocer en materia de trabajo y previsión social han realizado el siguiente trabajo en el período comprendido del 1 de enero de 2,005 al 30 de junio de 2,012:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Excusas y recusaciones	24	194	50	147	170	72	124	69
Juicios de única instancia	105	49	90	39	64	53	36	21
Apelaciones	998	1676	1759	2365	2233	3225	2449	1740
Despachos	1939	2164	1898	1319	1171	2271	1620	661
Exhortos	0	0	0	0	0	0	0	0
Suplicatorios	0	0	0	0	0	2	1	1
Vistas celebradas	681	1117	1011	1135	1086	1106	980	420
Autos para mejor proveer	118	66	77	54	51	58	49	48
Ejecutorias	2164	2186	1822	2517	2526	2545	2988	1736
Notificaciones	13302	12239	15220	25708	22287	20334	30517	12259
Audiencias celebradas	86	105	74	88	97	82	78	55
Audiencias suspendidas	5	13	3	4	3	4	3	3
Audiencias notificadas	77	86	69	93	101	86	72	58
Autos	1703	1626	1488	1995	1647	2159	2430	1263
Sentencias	780	1893	804	961	903	1099	1198	609
Decretos	7742	7241	7750	18558	12833	9458	15537	8432
Aclaración	94	151	103	96	96	95	159	63
Ampliación	49	75	35	50	24	39	94	59
Revocatoria	4	3	5	0	3	1	3	0
Reposición	7	5	6	5	7	5	6	1
Nulidad	76	35	49	34	59	52	53	14

Ocursos de hecho	30	59	56	83	82	154	93	48
Amparos	87	167	209	475	214	205	246	180
Amparos con lugar	7	29	22	67	65	24	44	24
Amparos sin lugar	36	59	41	107	53	55	58	20
Inconstitucionalidades	3	0	7	11	0	2	1	0
Inconstitucionalidades c/lugar	0	0	1	4	0	0	0	0
Inconstitucionalidades s/lugar	2	0	1	6	0	1	1	0

RESOLUCIONES DICTADAS POR LOS TRIBUNALES DE PRIMERA INSTANCIA

Como se indicó en el presente informe, los tribunales de trabajo y previsión social emiten tres tipos de resoluciones siendo estas los decretos, los autos y las sentencias. Los decretos, son resoluciones de mero trámite, los autos son los que resuelven cuestiones accesorias o importantes para un proceso y las sentencias son aquellas que resuelven el fondo de asuntos principales.

Debe tenerse en cuenta que los datos que a continuación se analizaran recaban todo el trabajo desarrollado por los juzgados de primera instancia que conocen en materia de trabajo y previsión social; en consecuencia, se refieren tanto a la totalidad de las cuestiones principales como a la totalidad de las cuestiones accesorias que han conocido durante el período que abarca este análisis y para el cual existen datos estadísticos.

DECRETOS

Para analizar lo relativo a los decretos dictados por los tribunales de primera instancia que conocen de materia de trabajo y previsión social, se ha realizado una proyección sobre la base de lo establecido en el Código de Trabajo a efecto de poder proyectar el número de decretos que debieron dictarse en la totalidad de las cuestiones conocidas por tales juzgados en el período comprendido del 1 de enero de 2,005 al 30 de junio de 2,012 siendo esta relación la siguiente:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Decretos debidos	29546	37659	35820	39573	45258	20309	49530	29293
Decretos dictados	38145	50834	62245	65664	72624	37335	72901	41327



Como puede apreciarse de los datos y como lo ilustra el gráfico anterior, los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social en la República de Guatemala han observado un comportamiento que importa el dictado de un mayor número de resoluciones de trámite que el necesario de conformidad con el trámite de los asuntos de su conocimiento.

En el período analizado se observa que durante el mismo se han dictado un total de 154,047 decretos más que los necesarios para la debida tramitación de los asuntos bajo su conocimiento que equivalen al 53.6772% más que los que debieron dictarse.

Esta diferencia, no puede atribuirse al empleo de mecanismos dilatorios dentro del proceso toda vez que todos los medios de impugnación procedentes dentro de estos juicios así como las eventualidades procesales posibles dentro de un proceso se encuentran contempladas como parte de los datos estadísticos sistematizados por el Organismo Judicial de Guatemala a través de CENADOJ y como tales han sido tenidos en cuenta para hacer el conteo de decretos necesarios para su resolución.

Habiendo descartado la dilación procesal a instancia de parte por las razones antes indicadas, esta situación puede atribuirse a un debilitamiento de la tutela de la jurisdicción privativa de trabajo hacia los trabajadores y trabajadoras manifestada en

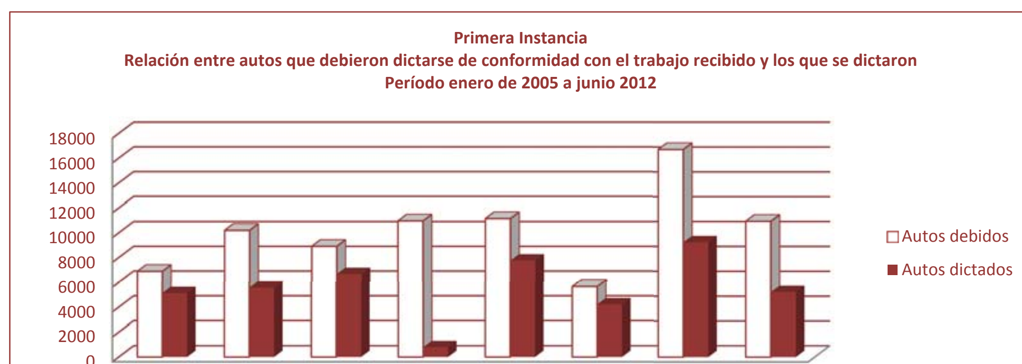
la característica poco formalista de los procesos sometidos a la misma siendo esta sustituida por un formalismo extremo que extralimita las facultades de los tribunales para requerir el cumplimiento de requisitos de manera previa a la admisión para trámite de las demandas o solicitudes; de la misma manera, este debilitamiento se ha marcado en la pérdida del impulso de oficio de los procesos que obliga a los usuarios a presentar solicitudes que deben ser resueltas mediante resoluciones de trámite para el cumplimiento de diligencias que se deben realizar de oficio por parte de los tribunales.

AUTOS

Para los efectos de analizar el desempeño de los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social durante el período comprendido del 1 de enero de 2,005 al 30 de junio de 2,012 en cuanto a la resolución de incidencias y aspectos importantes para los procesos que por su naturaleza deben ser resueltos mediante la figura del auto se ha seguido la misma lógica de proyección empleada en el caso de los decretos para determinar el número de autos que debieron dictarse de conformidad con las cuestiones admitidas a trámite por dichos tribunales y que deben resolverse de esa manera de conformidad con el Código de Trabajo.

Sobre la base de tales criterios se tiene como resultado los siguientes datos:

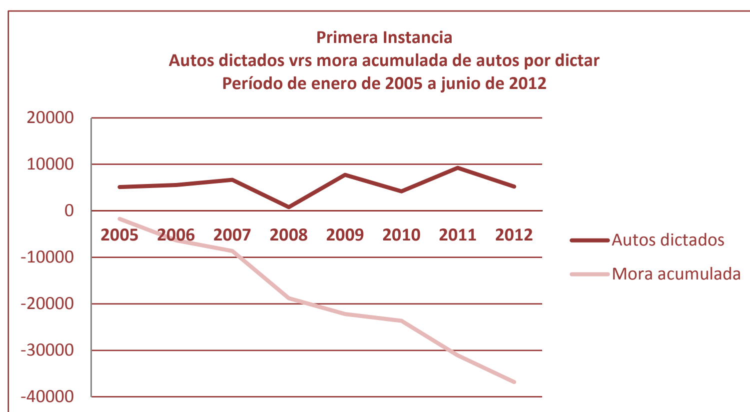
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Autos debidos	6879	10198	8908	10960	11150	5663	16703	10928
Autos dictados	5133	5570	6661	785	7760	4214	9235	5235



Como puede apreciarse tanto de los datos como del gráfico que los ilustra, contrario a lo que sucede con el dictado de las resoluciones de mero trámite, en el caso de los autos existe una constante de déficit en los mismos, lo cual implica de por sí ya un indicio de falta de satisfacción de la justicia requerida a los tribunales.

Estos datos indican que, como promedio, los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social han dictado durante el período que abarca este análisis 5,946 autos al año; no obstante, el déficit que se acumula es de 36,796 autos, lo cual implica que, para eliminar esa mora en dictado de autos, los tribunales necesitarían 6.18 años sin recibir un sólo asunto a resolver en auto. Esto se refleja de mejor manera en el gráfico que a continuación se presenta:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Autos dictados	5133	5570	6661	785	7760	4214	9235	5235
Mora acumulada	-1746	-6374	-8621	-18796	-22186	-23635	-31103	-36796



Es menester aclarar que debido a la falta de datos no es posible establecer la mora arrastrada del período anterior al 2005 aunque los datos con que se cuentan permiten notar una proyección que muestra un alarmante crecimiento marcado como tendencia en la mora en el dictado de autos por parte de los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social.

SENTENCIAS

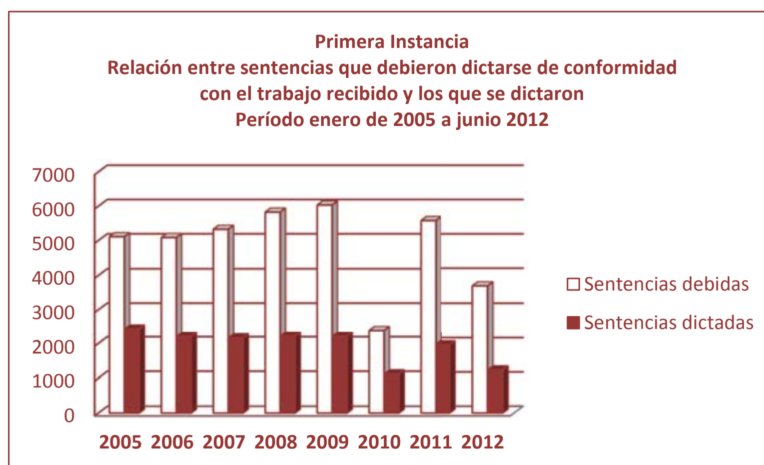
Las sentencias, son por antonomasia las resoluciones más importantes que puede dictar

un tribunal ya que las mismas, al resolver el fondo de los asuntos principales planteados a los tribunales que conocen de trabajo y previsión social, implican en sí, al menos formalmente, la satisfacción de la demanda de justicia que reciben.

En este caso, al igual que en los anteriores, se ha realizado una proyección del número de sentencias que debieron dictarse sobre la base de los asuntos que deben ser resueltos a través de esta figura resolutiva.

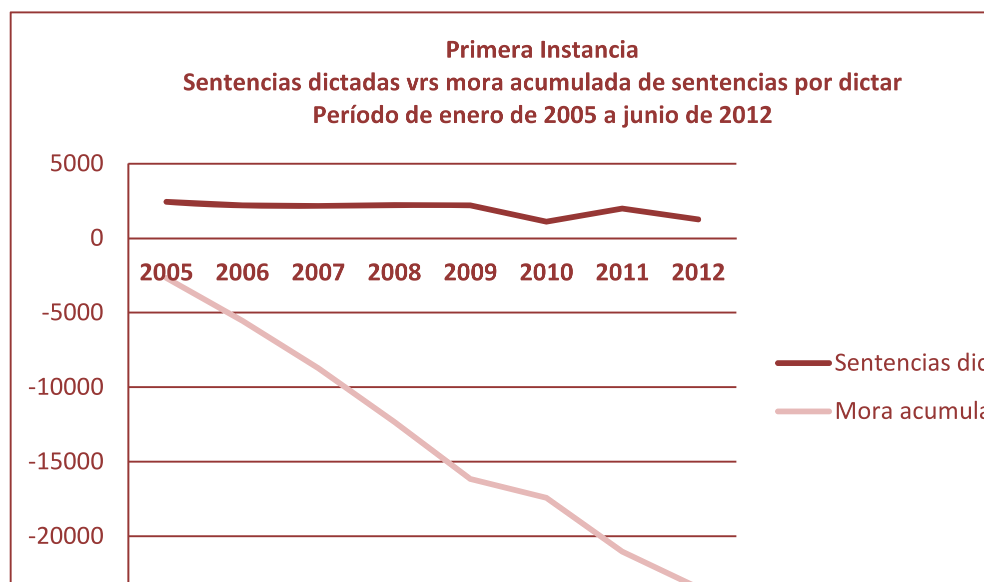
Aunque la práctica haya mostrado en muchas ocasiones que el mero dictado de una sentencia no implica per se la adecuada aplicación de la justicia, los datos que se detallan a continuación tanto en la tabla como en el gráfico que preceden dan una idea de cuán tan pronta es la justicia laboral en Guatemala debiendo recordar que, al no contar con datos anteriores al año 2,005, resulta imposible identificar la mora judicial en el dictado de sentencias que se arrastren de los años anteriores.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sentencias debidas	5111	5087	5327	5827	6034	2391	5581	3679
Sentencias dictadas	2438	2205	2164	2219	2209	1116	1987	1255



Como puede apreciarse, al igual como suceden con los autos y a diferencia de lo que sucede en el caso de los decretos, en el caso de las sentencias se marca una tendencia al déficit en cuanto a las sentencias que se han dictado y las sentencias que debieron dictarse de conformidad con la naturaleza de los procesos sometidos al conocimiento de los tribunales de trabajo y previsión social.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sentencias dictadas	2438	2205	2164	2219	2209	1116	1987	1255
Mora acumulada	-2673	-5555	-8718	-12326	-16151	-17426	-21020	-23444



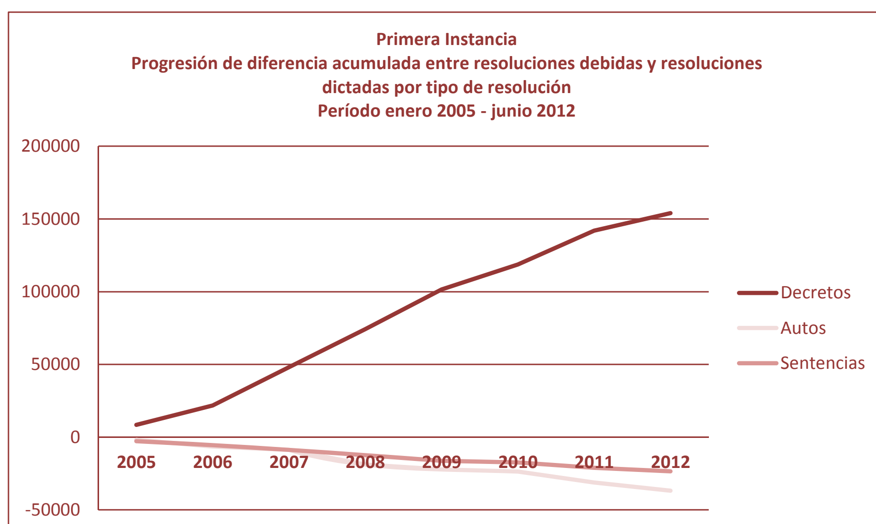
Los datos recabados ponen en evidencia que la mora en el dictado de sentencias por parte de los tribunales que conocen en primera instancia en materia de trabajo y previsión social no solamente es una constante sino que es mucho más grave de lo que sucede en el caso de los autos.

Esta gravedad se pone de manifiesto a partir de que, en promedio, estos tribunales han dictado en el período comprendido del 1 de enero del año 2,005 al 30 de junio del año 2,012 un total de 2,079 sentencias anuales en promedio en tanto que la mora que se acumula en sentencias no dictadas asciende a 23,444 sentencias, lo cual implica que, sobre la base de este promedio, se requerirían de 11.28 años sin que los tribunales admitieran demandas nuevas para poder solventar el déficit en dictado de sentencias que existen para el 30 de junio de del año 2,012.

Existe, sobre la base anterior, la posibilidad estadística de que un proceso alcance los 11.28 años para resolverse en primera instancia.

Esta mora en resolver, como lo muestran los datos anteriormente expuestos, observa como patrón el exceso en resoluciones de trámite y una mora que se acrecienta en la misma medida en que se incrementa la importancia de la naturaleza de la resolución que debe emitirse.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Decretos	8559	21734	48159	74250	101616	118642	142013	154047
Autos	-1746	-6374	-8621	-18796	-22186	-23635	-31103	-36796
Sentencias	-2673	-5555	-8718	-12326	-16151	-17426	-21020	-23444



A pesar de que existe una marcada mora en el dictado tanto de autos como de sentencias, en la práctica y al analizar los expedientes que obran en los tribunales de trabajo y previsión social puede percibirse que todas las resoluciones han sido dictadas dentro de los plazos perentorios que para resolver establece el Código de Trabajo.

Esta situación no sólo pretende evadir la visibilización de la mora judicial sino que también resta certeza jurídica a las resoluciones emitidas puesto que, en muchos casos, cuando se consulta un expediente, el personal del tribunal indica que el auto o sentencia se encuentra en proceso de firma y, luego, al recibir la notificación de la resolución de que se trate, la fecha data incluso de meses anteriores a la fecha en que se consultó y

se indicó que la resolución estaba en proceso de firma por parte del titular del tribunal. En otros casos las sentencias contienen fechas de emisión anteriores al planteamiento mismo de las demandas.

RESOLUCIONES DICTADAS POR LAS SALAS DE LA CORTE DE APELACIONES

Al igual que los tribunales de primera instancia, las Salas de la Corte de apelaciones resuelven a través de decretos, autos y sentencias de conformidad con la importancia de la cuestión que se resuelva.

El presente análisis tiene en cuenta todo el trabajo reportado por las Salas jurisdiccionales durante el período comprendido del 1 de enero de 2,005 al 30 de junio de 2,012.

DECRETOS

Los decretos como se citó son resoluciones de mero trámite y, en el caso de las Salas de la Corte de apelaciones que conocen en materia de trabajo y previsión social, existe un comportamiento similar al mostrado por los tribunales de primera instancia aunque menos remarcado, tal y como lo muestran la tabla y el gráfico a continuación.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Decretos necesarios	6904	8750	8483	10777	9339	12398	10885	6828
Decretos dictados	7742	7241	7750	18558	12833	9458	15537	8432



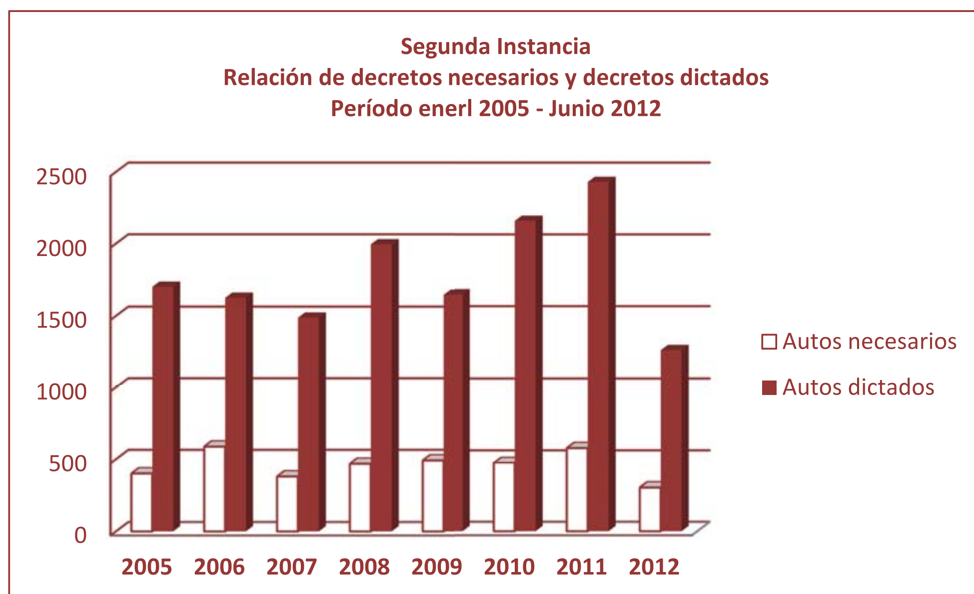
No obstante de la existencia de un patrón de dictado de más decretos que los necesarios, que se muestra con excepción de los años 2006 y 2007, se nota que la diferencia es inferior a la que respecto a este mismo tipo de resoluciones muestran los tribunales que conocen en primera instancia de trabajo y previsión social.

AUTOS

En el caso de los autos, que son resoluciones que aunque no son de trámite no resuelven el fondo del asunto sino sólo cuestiones que son importantes para su tramitación, existe un comportamiento distinto al que muestran en este rubro los tribunales de primera instancia.

Como puede apreciarse en la tabla y el gráfico que se insertan a continuación, los autos dictados superan los autos que sería necesario dictar.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Autos necesarios	402	588	381	469	492	476	581	302
Autos dictados	1703	1626	1488	1995	1647	2159	2430	1263



Este comportamiento, siendo que no se ha recibido más trabajo susceptible de ser resuelto a través de autos, solamente resultaría explicable si las resoluciones responden a la resolución de asuntos rezagados de períodos anteriores aunque la información a que se tuvo acceso no permite confirmar dicha teoría.

Otra explicación para ello podría ser la existencia de autos originarios de las salas, como lo sería el caso de las enmiendas de procedimiento y la resolución de sus impugnaciones, no obstante, el número de recursos de reposición admitidos a trámite y que fueron tenidos en cuenta a la hora de proyectar el número de autos que había necesidad de dictarse es muy inferior al número que excede la necesidad en cuanto a este tipo de resoluciones.

SENTENCIAS

Las sentencias son la principal resolución que emite una sala en materia de trabajo y previsión social, dichas sentencias causan ejecutoria y crean autoridad de cosa juzgada. En el período analizado el comportamiento en el dictado de este tipo resoluciones es el siguiente:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sentencias necesarias	1193	1892	2065	2890	2511	3485	2732	1941
Sentencias dictadas	780	1893	804	961	903	1099	1198	609



En este caso, el comportamiento es similar al mostrado por los juzgados que conocen en primera instancia en materia de trabajo y previsión social con excepción del año 2,006 en el cual casi se dictó el mismo número de sentencias que las que se requerían de conformidad con el trabajo admitido.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sentencias dictadas	780	1893	804	961	903	1099	1198	609
Mora acumulada	-413	1	-1673	-3602	-5210	-7596	-9130	-10462



Puede apreciarse que resulta contrastante el superávit existente en cuanto a los autos dictados en relación con los que debieron dictarse con el déficit de sentencias que se ha venido acumulando desde 2,005, ello sin tener en cuenta la mora que pudo venirse arrastrando de los años anteriores.

Debe señalarse que las Salas de la Corte de apelaciones que conocen en materia de trabajo y previsión social han dictado un promedio de 1,100 sentencias anuales y

que, sobre la base de ese promedio, para poder solventar la mora que en el dictado de sentencias se acumula hasta el mes de junio de 2,012, que comprende 10,462 sentencias no dictadas, requerirían de 7.5 años sin recibir más procesos nuevos para poder satisfacer la demanda de justicia existente.

Esto, en términos prácticos hace posible estadísticamente que haya procesos que a los 11.28 años de primera instancia puedan sumar a la duración de su tramitación 7.5 años más correspondientes a la segunda instancia.

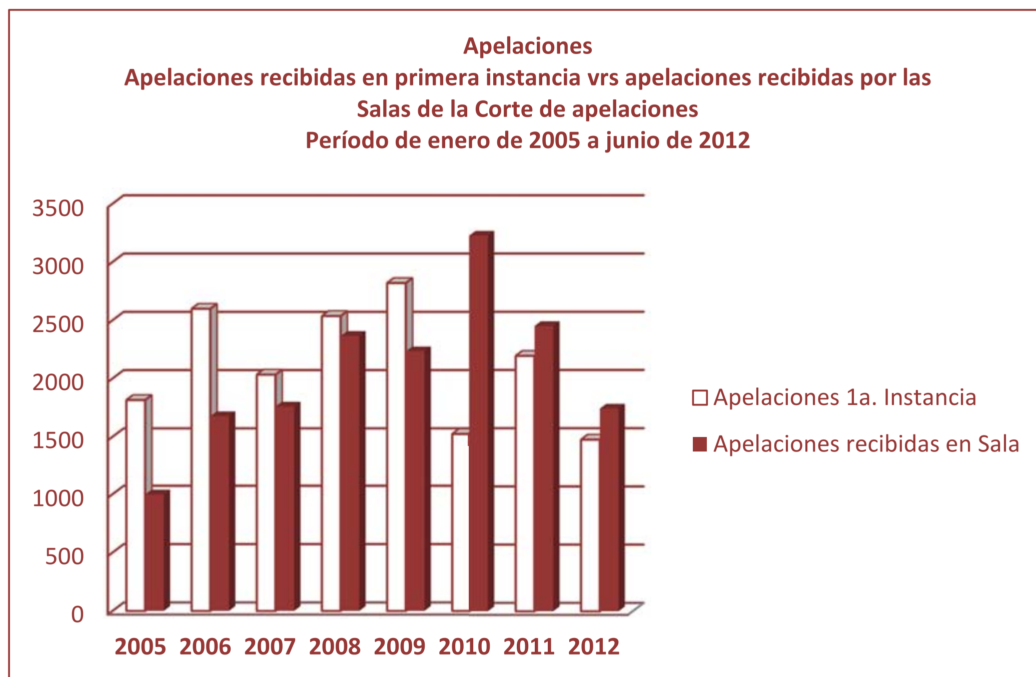
Ahora bien, hay un dato que nos parece de suma importancia y es el derivado de la comparación entre los recursos de apelación que han sido recibidos ante los tribunales de primera instancia y los que efectivamente han recibido las Salas de la Corte de apelaciones.

De conformidad con el proceso previsto por la ley, dada la limitación que existe para los jueces de primera instancia de modificar sus propios autos o de revisar sus propias sentencias, tanto autos como sentencias son, en principio, con excepciones como los autos para mejor proveer, apelables.

El trámite previsto para la apelación establece que la misma deberá interponerse ante el juez que dictó la resolución apelada y este al resolver dándole trámite debe elevar las actuaciones a la Sala jurisdiccional ante la cual se desarrollará y resolverá el recurso. En consecuencia, existe o al menos debiera existir una relación más o menos congruente entre las apelaciones que reciben los tribunales de primera instancia y las que reciben las Salas jurisdiccionales, teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico prevé que los tribunales al quedar suspendida su competencia para conocer del asunto apelado deben remitir las actuaciones inmediatamente a la Sala jurisdiccional.

En ese orden de ideas, el cruce de los datos entre las apelaciones recibidas por los tribunales de primera instancia y las recibidas por las Salas de la Corte de apelaciones, resaltan el siguiente panorama:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Apelaciones 1a. Instancia	1815	2598	2033	2536	2819	1524	2193	1474
Apelaciones recibidas en Sala	998	1676	1759	2365	2233	3225	2449	1740



Tanto los datos en la tabla como el gráfico anterior, evidencian que existen discordancias entre el número de apelaciones que se han interpuesto en primera instancia y los que se han elevado a las Salas jurisdiccionales.

Esta diferencia es bastante marcada aún a pesar de que no se cuenta con datos anteriores al año 2,005 y ha comenzado a reducirse a partir del año 2,009, no obstante, la persistencia de una demora creciente en el período de 2,005 a 2,008 y que aún, pese a que lo hace en menor medida, existente al mes de junio de 2,012 y represente aproximadamente el 37.10% del total de apelaciones recibidas en el primer semestre de 2,012 por parte de los tribunales que conocen en primera instancia en materia de trabajo y previsión social y el 31.44% de las apelaciones que en el mismo período han recibido las Salas de la Corte de Apelaciones que conocen de la materia resulta por demás llamativo, teniendo en cuenta que la mayor parte de de las apelaciones ingresadas provienen de los tribunales del departamento de Guatemala en donde tanto los tribunales de primera instancia como las Salas de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social se ubican en el mismo inmueble distando tan solo unos niveles.

La tabla y el gráfico que se presentan a continuación ilustran este déficit:

	2005	2006	2007	2008	2008	2009	2010	2011
Diferencia	-817	-922	-274	-171	-586	1701	256	266
Diferencia acumulada	-817	-1739	-2013	-2184	-2770	-1069	-813	-547



Como lo evidencia el gráfico, en el déficit existente en el dictado de sentencias por parte de las Salas de la Corte de apelaciones que conocen en materia de trabajo y previsión social tiene un peso significativo los tiempos de traslado de los expedientes en alzada. No obstante, si estos expedientes se trasladaran de manera inmediata, probablemente el déficit fuera mayor en sentencias toda vez que, las que se dictan anualmente son insuficientes ya para cubrir incluso los expedientes que han recibido.

Este panorama contrasta con la aplicación de la justicia laboral durante los años 1,944-1,954 en que un Juicio de trabajo y previsión social aún con la apelación resuelta y cualquier otra incidencia no demoró tan siquiera un año en encontrase resulto y ejecutado. No cabe duda que la justicia sigue siendo negada a los trabajadores aunque formalmente se cuente con tribunales de trabajo y previsión social.



LA JUSTICIA LABORAL GUATEMALTECA EN TERMINOS CUALITATIVOS

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA CALIDAD DE LA JUSTICIA LABORAL ADMINISTRADA

El análisis de la calidad de la administración de justicia laboral en Guatemala se torna un tanto complejo a partir de que las estadísticas disponibles en el Organismo Judicial de Guatemala no permiten el acceso a indicadores de evaluación cualitativa; es más, el nivel de detalle de los mismos no permite acceder a aspectos tan básicos como la naturaleza privada o pública del empleador, el tipo de incidencia o el sentido de la resolución. Asociado a esto la falta de una base de datos de sentencias tanto de primera, como de segunda instancias y amparos conocidos por el Organismo Judicial ordenados por tema o institución que permitan evaluar la congruencia de lo resuelto al respecto y el nivel de positividad o debilitamiento de las garantías de que se trate.

Tampoco el Organismo Judicial cuenta con un ente que realice estudios de los fallos y la jurisprudencia existente a los efectos de establecer la medida en que esta debilita o fortalece la jurisdicción privativa de trabajo ni abre a discusión con los especialistas en la materia de los diversos sectores interesados en la justicia laboral a efecto de la armonización de estos fallos con los compromisos derivados de la ratificación de Convenios o Tratados internacionales vinculantes para el Estado.

Ahora bien, sí existe un primer elemento que afecta la calidad de la justicia laboral en Guatemala que es susceptible de ser percibido de los datos existentes y es el referido a la creciente y abrumadora mora judicial que afecta de manera más marcada el dictado de sentencias que es a través de las cuales la administración de justicia satisface la demanda de esta, lo cual es contrastante con el número exagerado de resoluciones de trámite que se emiten.

Esta falta de resolución sobre el fondo o la sustitución de este por resoluciones de trámite marcan un elemento decisivo de debilitamiento de las garantías laborales puesto que la presunción de eficacia de las mismas depende de la prontitud y cumplimiento con que se les aplique.

De allí que la aseveración realizada por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- resulte por demás acertada al establecer que el excesivo retardo en la administración de justicia equivale a la negación de la misma y ello porque tanto prontitud como cumplimiento a través del fallo judicial convergen para garantizar el efecto persuasivo que en sí tiene una norma que es efectivamente cumplida y que, en caso de incumplimiento, se le hace cumplir rápidamente.

En este aspecto cabe citar que en los procesos de naturaleza laboral, las partes no comparecen en un estado de igualdad natural ya que, a menudo, una demanda tiene como desenlace la afección de los derechos económicos y sociales de una de las partes de la relación. En el caso de violaciones, la demora en la restauración multiplica el efecto permanente que conlleva la afección de estos derechos toda vez que parten de actos ejecutados de manera unilateral cuyos efectos son sensibles de manera inmediata y se agravan con el transcurso del tiempo. En los casos de demandas orientadas a privar de derechos a una persona, la fala de tutela de estas garantías conduce a la reducción de las mismas a preceptos eminentemente formales que ejercen presiones susceptibles de dañar la posibilidad efectiva de ejercer otros derechos de manera individual o colectiva.

De allí que las normas que integran la jurisdicción privativa de trabajo establezcan incluso principios y normas de índole exegética orientadas a reducir la posibilidad de que estas garantías resulten afectadas así como provee de procedimientos que deberían estar exentos de mayores formalismos que conduzcan la discusión que se realiza en los tribunales de trabajo y previsión social a un debate técnico e inaccesible para los trabajadores con lo cual se reafirma la desigualdad natural que determina las posibilidades de una parte de acceder a la asesoría técnica y, como contrapartida, la imposibilidad de la otra de incorporarse al debate en igualdad de condiciones ante su imposibilidad de proveerse de la asesoría necesaria.

Es por eso que, la excesiva formalización del proceso en materia laboral, el señalamiento de requisitos no establecidos por la ley y la admisión dentro de los mismos de discusiones ajenas al cumplimiento o no de la normativa laboral así como el sometimiento de la misma a interpretaciones rigurosamente técnicas y apartadas de las normas de interpretación que incluso se establecen constitucionalmente, así como la atracción al proceso de figuras procesales que no están previstas en el Código de Trabajo, eliminan en sí, la esencia tuitiva que caracteriza tanto a normas como a órganos que integran la jurisdicción privativa del trabajo y acrecienta la desprotección hacia la parte de la

relación cuya protección es el objeto y fin de la jurisdicción privativa de trabajo.

Al respecto debe tenerse en cuenta que las normas que integran la jurisdicción privativa de trabajo revisten tal importancia que son consideradas por el propio Código de trabajo como normas de orden público interno; esto porque al cumplimiento de las mismas se vincula la viabilidad de que el Estado de Guatemala pueda satisfacer los fines básicos que le establece la propia Constitución.

La accesibilidad a la justicia laboral es un concepto que va mucho más allá de poder acudir a un tribunal a dilucidar una controversia, la accesibilidad de la justicia laboral implica que este acceso se encuentre garantizado por procesos rápidos y resoluciones dictadas al tenor de las normas y principios de la jurisdicción privativa de trabajo siendo esta garantía de cumplimiento efectivo la que a su vez realizará el principio de conciliación natural entre los intereses del capital y el trabajo que se encuentra implícito en la observancia voluntaria de las normas que los regulan; la conciliación en materia laboral, no es el producto de un acuerdo de voluntades, interpretarla de esta forma desnaturaliza la esencia misma de la normativa laboral; la conciliación de los intereses del capital y el trabajo trascienden de la esfera individual de derechos y obligaciones de las partes que materializan una situación concreta, se trata pues de una conciliación de intereses de la sociedad misma en donde la autonomía de la voluntad, como en efecto lo está, debe estar limitada por la ley y esta a su vez debe de cumplirse de manera inobjetable y pronta.

La pérdida de prontitud y cumplimiento de la normativa laboral, al debilitar la garantía de coercibilidad de la norma e impedir la conciliación implícita en la misma conduce a su vez a que la misma carezca de los efectos persuasivos necesarios para garantizar su cumplimiento natural y de allí que no resulte extraño que en los períodos en que dicho debilitamiento ha sido más marcado, la demanda de justicia se incremente y las condiciones económicas y sociales generales de la población también sufran desmedro.

En el presente capítulo, dada la inexistencia de indicadores que permitan medir la calidad de la justicia que se administra, se trata de analizar algunos criterios que actualmente son sostenidos por parte de los tribunales del orden laboral y que han tenido un efecto debilitante de las garantías laborales.

Se enuncian también brevemente algunos aspectos preocupantes en la calidad de la justicia que administran los órganos de la jurisdicción privativa de trabajo.

Sometimiento de las demandas a requisitos no exigidos por la ley

El Derecho procesal del trabajo, se creó con la finalidad de permitir el acceso a la justicia sin mayores formalismos en aras de que esta resultara asequible para los trabajadores; sin embargo, de manera paulatina, los procesos laborales han sido sometidos en la práctica cada vez más a mayores formalismos que se marcan desde el momento mismo de promoción de la demanda que es sujeta en la mayoría de los casos a la obligatoriedad de cumplir requisitos no establecidos por la ley de manera previa a ser admitida para su trámite.

En la Ciudad Capital, esta situación se ha agravado con la creación de los denominados Juzgados de Primera Instancia para la admisión de demandas que regularmente ordenan el cumplimiento de requisitos que no se encuentran establecidos en la ley, incluso ordenando la modificación de las peticiones de fondo de las demandas.

En el interior de la República, opera una situación similar, vale citar como ejemplo el caso del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Zacapa que, dentro del Juicio Ordinario Laboral número 50-2012. Of. 2º ha insistido en que se le indique si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS- es una empresa mercantil o sociedad particular y ha mantenido el requisito negándose a admitir a trámite la demanda aún y cuando se le ha indicado que el IGSS es una persona jurídica autónoma, cuya naturaleza, fines y estructura está regida por el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, norma que se presume conocida.

Un caso similar lo constituye el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu que dentro de los juicios ordinarios laborales números 94-2012, 95-2012, 99-2012 y 100-2012, entre otros ha exigido que previamente a admitir a trámite las demandas se indique a través de quien debe comparecer la Municipalidad demandada. Este extremo, además de no ser un requisito establecido en el artículo 332 del Código de trabajo, obvia también que de conformidad con el Código Municipal, corresponde a dicha municipalidad establecer a través de quien comparecerá a juicio.

Debe señalarse que el artículo 332 del Código de Trabajo no solamente establece los requisitos que debe cumplir una demanda sino que además, limita las facultades del tribunal para exigirlos, no obstante, esta facultad es sobrepasada de manera frecuente y ello puede explicar el por qué existe un superávit tan notorio de resoluciones de trámite

en los tribunales de primera instancia de trabajo y previsión social.

Exceso en las facultades del tribunal

De la misma manera en que se exceden las facultades de los tribunales para requerir el cumplimiento de requisitos no establecidos por la ley, también existen excesos en el ejercicio de la jurisdicción, como ejemplos de ellos puede citarse el caso del Juzgado Segundo de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala dentro del Incidente de Terminación de Contrato No. 4 dentro del Colectivo No. 01089-2008-539 Sría y Not. 1 en el cual admitió para su trámite una solicitud distinta a la expresamente presentada y pedida por la entidad patronal, que a su vez era incompatible con las previsiones contenidas en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo. Ante esta resolución extrapetita, se planteó un recurso de nulidad cuyo trámite fue rechazado de manera liminar a pesar de que el artículo 365 del Código de Trabajo establece la obligatoriedad de darle trámite, ante esto se promovió un recurso de nulidad por la violación del propio artículo 365 que igualmente fue rechazado sin darle trámite ante lo que se interpuso nuevamente contra dicha resolución siendo también rechazado bajo el apercibimiento a la profesional auxiliante del proceso de que se le aplicarían sanciones profesionales si persistía en la defensa de su cliente. Ante ello debió promoverse una acción constitucional de amparo que actualmente se encuentra en trámite.

Otro caso lo constituye el Juzgado Noveno de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala dentro del Expediente 01173-2012-04343 que en resolución de fecha 17 de septiembre de 2,012 admitió a trámite una revocatoria en contra de una orden de reinstalación a pesar de ser una resolución por naturaleza apelable, incorpora supuesta prueba dentro del mismo a pesar de que el trámite de la revocatoria prevista en el Código de Trabajo no admite tal posibilidad, incorpora dicha prueba sin audiencia a la parte contraria y revoca la orden de reinstalación a pesar de que estas se dictan en autos y es prohibido para los tribunales de primera instancia modificar o revocar sus propios autos

Indefensión las solicitudes de autorización de terminación de contrato de trabajo.

La autorización de terminación de contratos de trabajo dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, de conformidad con la naturaleza tutelar de la legislación que integra la jurisdicción privativa de trabajo y la finalidad de la protección que

establece el propio artículo 379 del Código de Trabajo, debería ser una excepción toda vez que la previsión de tal protección obedece a una situación en la que se requiere de una protección mayor a la que comúnmente ofrece la legislación del trabajo.

La prohibición de toma de represalias durante el conflicto conlleva que cuando un patrono requiera de dicha autorización para despedir a un trabajador o trabajadora, la solicitud lleve implícita la aseveración de que no es una represalia, circunstancia que debe ser probada objetivamente y fuera de toda duda ante el tribunal como conditio sine qua non para otorgarla.

A pesar de ello, la protección de las prevenciones dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social han sido reducidas a un valor eminentemente formal toda vez que se ha adoptado como regla general lo que debería ser la excepción; es decir, se suelen autorizar las terminaciones de los contratos de trabajo sobre la base de la mera solicitud realizada por el patrono exigiendo para no autorizarla, que el trabajador pruebe que se trata de una represalia aun y cuando la carga de la prueba derivada de la afirmación inicial de que no se trata de una represalia debe recaer sobre el patrono ya que la audiencia conferida al trabajador es derivada de su solicitud inicial.

Si se entiende la represalia como un acto tendiente a restringir o limitar el libre ejercicio de los derechos de una de las partes en conflicto, debe tenerse en cuenta que en el caso del sector privado, el despido injustificado es sancionado con la obligación de pagar una indemnización y, en el caso del sector público, existe la prohibición expresa de despedir a un trabajador sin que medie causa justa de despido debidamente comprobada. En ambos casos, la autorización se solicita para cometer un acto sancionado o prohibido por la ley y, en consecuencia, la autorización no debiera de otorgarse, salvo casos excepcionales en donde la ausencia de un animus necandi de las garantías del trabajador implícito en la intención de despedir.

Contrario a ello, estas autorizaciones son otorgadas como regla general y, en los casos de buenas prácticas, como en el caso del Juzgado Séptimo de Trabajo y previsión Social del departamento de Guatemala, que ha resuelto en varias ocasiones respondiendo a los principios y normas de la jurisdicción privativa de trabajo, sus resoluciones son indefectiblemente revocadas por la Sala tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y previsión social argumentando que la ausencia de represalia ha sido demostrada por la solicitud del empleador acrecentando la desigualdad entre las partes toda vez que aduce que es el trabajador el que debe desvirtuar la “buena fe” de su empleador aún y cuando, en casos como el del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las solicitudes

de autorización de terminación de contrato de trabajo sean numerosas y en su mayoría afectando a afiliadas y afiliados del sindicato que ha promovido el conflicto colectivo de carácter económico social[105].

El ante fechado de resoluciones

A menudo, cuando se recibe la notificación de una resolución, llama poderosamente la atención el hecho de que, aun y cuando la cédula de notificación indique la fecha y hora en que se recibió por parte del notificador el expediente, la fecha en que la cédula fue impresa y la fecha en que se realiza la notificación, que a menudo no excede las 48 horas desde la recepción del expediente, se resulten notificando resoluciones supuestamente dictadas meses atrás a la fecha de la notificación.

Debe señalarse que, aun a pesar de la ya insalvable mora judicial, todas las resoluciones que se notifican, extrañamente, hayan sido dictadas dentro del plazo legal para resolver, lo cual debiera implicar la ausencia de la mora demostrada en el presente informe.

Un caso particularmente llamativo lo constituye el Juicio 249-2010 de la Sala Tercera la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social en el cual el trabajador acudió a la Sala jurisdiccional a verificar si existía sentencia de segunda instancia, siendo informado de que la resolución se encontraba en firma; en virtud de no existir resolución notificada, se procedió a interponer una excepción de prescripción, que es admisible en cualquier momento del proceso antes de dictar sentencia en segunda instancia; extrañamente, la resolución de dicha sala, aunque fue notificada aproximadamente un año después de la fecha en que supuestamente fue dictada, omitió conocer de la prescripción aduciendo que la sentencia ya había sido dictada.

Este extremo fue alegado ante la Cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia en una acción constitucional de amparo que, al ser resuelto, adujo que el alegato relativo al ante fechado de la sentencia de segunda instancia no había sido probado

---

105) Con fecha 10 de mayo del año 2,012 en oficio dirigido al Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco –MSICG- y a petición de este, la Corte Suprema de Justicia a través del Centro de Servicios auxiliares informó que existen 1,638 demandas promovidas en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por trabajadores luego de ser despedidos injustificadamente, 67 procesos de reinstalación de trabajadores que fueron despedidos sin tan siquiera cumplir el procedimiento legal mínimo de solicitar la autorización de la terminación del contrato de trabajo ante juez competente, otros 160 incidentes de terminación de contratos iniciados por el IGSS para despedir a los y las trabajadoras.

por el amparista. Naturalmente, ningún usuario tiene acceso al momento en que una sentencia es dictada y firmada y obviamente, probarlo, constituye una tarea imposible por tratarse de actuaciones internas de los tribunales. Irónicamente, la sentencia de amparo dictada por la Cámara de Amparo y Antejuicio, notificada igualmente mucho tiempo después de la fecha asentada en la misma, presentaba una fecha que era anterior a la fecha misma de interposición del amparo.

Al apelarse tal sentencia, se hizo referencia a esta anomalía, apelándose la resolución con la fecha que constaba en la misma; la Cámara de Amparo y Antejuicios de la Corte Suprema de Justicia, sin solicitar la autorización respectiva de la Corte de Constitucionalidad para modificar un aspecto sustancial de la sentencia ya notificada a las partes, enmendó la fecha de la sentencia y dio trámite a la apelación aduciendo que se había interpuesto contra la resolución con la nueva fecha aun y cuando nunca se consultó al amparista respecto a cambio alguno de su memorial de impugnación cuya modificación no estaba dentro de las facultades del tribunal modificar por ser la apelación un acto dispositivo de las partes del proceso.

LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE LA JUSTICIA LABORAL

La Corte de constitucionalidad, órgano al que se le ha asignado la jurisdicción privativa constitucional, entra a conocer en materia privativa de trabajo y previsión social por la vía de las apelaciones de amparo y de las inconstitucionalidades sea de leyes de carácter general o de aplicación de leyes en casos concretos.

La Corte de Constitucionalidad es, sin lugar a dudas, un órgano sui géneris, toda vez que es el único órgano del Estado en el cual sus funcionarios están exentos de todo tipo de responsabilidad derivada de su conducta oficial.

A la luz del Artículo 2 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad sus disposiciones se interpretarán de forma extensiva a manera de procurar la adecuada protección de los derechos humanos y el funcionamiento eficaz de las garantías y defensa del orden constitucional.

De conformidad con el artículo 178 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, las resoluciones emitidas por la Corte de Constitucionalidad constituyen opiniones de sus integrantes: "Las resoluciones de la Corte de Constitucionalidad deberán contar con la opinión favorable de la mayoría absoluta

de los Magistrados que la integran." Esto más allá de que a través de las mismas de conformidad con el artículo 43 de la misma ley sean susceptibles de sentar doctrina legal de observancia obligatoria.

El artículo 167 del mismo cuerpo legal regula que "Los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad ejercerán sus funciones independientemente del órgano o entidad que los designó y conforme a los principios de imparcialidad y dignidad inherentes a su investidura. No podrán ser perseguidos por las opiniones expresadas en el ejercicio de su cargo."

A lo anterior se agrega que Los Magistrados de la Corte son inamovibles, no podrán ser suspendidos sino en virtud de las causas que se indican en la Ley de amparo, exhibición personal y constitucionalidad siendo estas: cuando alguna persona designada para ocupar una Magistratura tuviere causa de incompatibilidad para dicha función, siendo a la vez las casusas de incompatibilidad los cargos de dirección política, administración del Estado o de sindicatos y, con el ejercicio profesional; por renuncia previamente aceptada por la propia Corte; por vencimiento del plazo para el que fue electo; por auto de prisión, por incapacidad propia.

En este marco, está más que claro que la Corte de Constitucionalidad es un órgano con funciones jurisdiccionales que carece absolutamente de controles sobre su actuación y, aún y cuando no tiene funciones de reforma de las leyes y reglamentos, en la práctica, las ha ejercido a través de sus fallos y la denominada doctrina legal que ha afectado a importantes instituciones de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

Constitucionalmente, tanto la de trabajo como la constitucional, son jurisdicciones de naturaleza privativa, cuya finalidad es la defensa de las normas y principios en que se asientan sus respectivas jurisdicciones, compartiendo ambas la interpretación extensiva en función del cumplimiento de tales fines.

En el caso de la jurisdicción privativa del trabajo existe un elemento esencialmente progresivo resguardado por una serie de disposiciones contenidas en la propia Constitución a efecto de garantizar que la práctica no pueda conducir por un camino inverso la evolución de las normas que integran tal jurisdicción.

De tal forma que, al aplicar la jurisdicción privativa constitucional a situaciones sujetas a la jurisdicción privativa de trabajo, tanto la interpretación como la aplicación de las normas debe realizarse sobre la base de los principios que le son especiales y que han sido

previstos constitucionalmente, a pesar de ello, las garantías que integran la jurisdicción privativa de trabajo han sufrido desmedro por la vía jurisprudencial al punto de que los efectos de la misma han motivado incluso que se haya tenido que recurrir a la reforma legislativa para contrarrestar el efecto regresivo que ha tenido la jurisprudencia, tal es el caso del artículo 379 del Código de Trabajo que debió ser reformado de tal forma que no admitiera la interpretación jurisprudencial realizada a la luz de la definición civilista del concepto "parte".

Para efectos de ilustrar la gravedad de esta situación se analizan y citan brevemente algunos fallos que han tenido tal efecto de debilitamiento de las normas de la jurisdicción privativa de trabajo y de reforma ad hoc de las mismas, obviando por cuestiones de espacio otros que también son de gran importancia.

Respecto a la enmienda de procedimiento:

La enmienda de procedimiento procede en términos generales por la existencia de vicios sustanciales que se vinculan a la violación de garantías fundamentales de las partes. El Código de Trabajo contempla la misma como consecuencia de la interposición del recurso de nulidad que es un recurso rogado a través del cual se señalan tales vicios. De conformidad con el artículo 365 del Código de Trabajo, de no aducirse los motivos de nulidad en tiempo, las mismas se estimarán consentidas y no podrán ser acordadas de oficio por el tribunal.

En ese orden de ideas, la enmienda de procedimiento, como una facultad general de los jueces establecida en la Ley del Organismo Judicial no es susceptible de ser incorporada al proceso por la vía de la supletoriedad en virtud de existir una norma que contempla esta posibilidad pero a instancia de parte y que limita la facultad del tribunal de acordarla de oficio a la existencia de una impugnación expresamente planteada por alguna de las partes.

Esta figura ha sido implementada de tal forma que incluso llega a violar el propio derecho de defensa de las trabajadoras y trabajadores y de dotar de efectos retroactivos una resolución que incluso no ha sido notificada.

Expedientes 864-96, 263-97, 702-97, 704-97, 714-97, 834-97, 937-2002, 1009-2002, 1311-2002, 1834-2002, 513-2003, 518-2003 y 1035-2007.

Los argumentos de tales resoluciones son los siguientes:

"...Esta Corte, al analizar los antecedentes del amparo, establece que, el Tribunal de Amparo de primer grado, otorgó la presente acción al estimar que: *"...a la fecha del despido de la señora López Oliva -dieciocho de junio de dos mil uno-, ya se había emitido el auto que en segunda instancia confirmó el que dejó sin efecto las prevenciones y el emplazamiento decretados contra la entidad amparista (y que había sido notificado al patrono cuatro días antes), y por lo consiguiente, ya no era procedente ordenar la reinstalación de la trabajadora. Ello es así porque los trabajadores gozan del derecho de reinstalación únicamente cuando su patrono se encuentra emplazado por un conflicto colectivo de carácter económico social, y por lo tanto prevenido, al igual que los trabajadores, de no tomar represalias contra la otra parte, y además a no dar por terminado contrato de trabajo alguno si no es con la autorización del juez competente; ahora bien, una vez que esas prevenciones se han dejado sin efecto, no es posible ordenar la reinstalación de un trabajador, porque ese derecho ya no es ejercitable si la situación que le dio origen ha desaparecido de la vida jurídica..."*, criterio que este Tribunal comparte, y el cual se mantiene en el presente caso, en virtud que, la remoción de Julia López Oliva se produjo cuando ya se habían dejado sin efecto las prevenciones y el emplazamiento decretados contra la entidad amparista, por lo que, la reinstalación decretada el veinte de junio de dos mil uno, se hizo ignorando la resolución que confirmó el auto de enmienda del procedimiento y de levantamiento de las prevenciones. El hecho de que esta última resolución todavía no se hubiera notificado a las partes cuando se decretó la reinstalación, no significa que el levantamiento previamente decretado no afectara a la tercera interesada, como ella lo sustenta en su alegato, ya que la enmienda al ser consumada, surtió efectos a partir de su fecha en primera instancia. Por ello, el Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social y la Sala impugnada debieron, en su momento, advertir que al ordenar o confirmar la reinstalación, las prevenciones ya se habían levantado. Con esta base, esta Corte concluye que la reinstalación se solicitó después de finalizado el conflicto colectivo y, por ende, el emplazamiento decretado, quedó sin efecto. En consecuencia, se violó el debido proceso, afectando a la postulante como fue declarado en primera instancia por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio. Con relación a que con la emisión de la sentencia de primer grado, el Tribunal se constituyó en instancia revisora, no se estima así porque en la sentencia apelada no se entró a valorar el criterio del juez, sino a examinar la congruencia de las resoluciones con las constancias procesales, ya que, como esta Corte ha afirmado, se viola el derecho a obtener una resolución fundada cuando ésta se aparta de las constancias de autos y genera incongruencia entre ésta y la decisión final. Por estas razones debe otorgarse el amparo que se solicita y, habiendo resuelto en tal sentido el tribunal de primer grado, procede confirmar la sentencia apelada, con la modificación que, por haberse declarado con lugar la reinstalación de la tercera interesada y a pesar de que

se revocó tal declaratoria, se deja a salvo el derecho de la trabajadora para reclamar las prestaciones que en derecho le puedan corresponder, derivadas del despido injusto, si fuere el caso, porque la orden judicial de reinstalación interrumpió el plazo de la prescripción para ese efecto…". "…El mismo criterio fue sustentado por esta Corte en sentencias de cinco y diecisiete de marzo de mil novecientos noventa y ocho, dictadas en los expedientes setecientos dos-noventa y siete, ochocientos treinta y cuatro-noventa y siete, setecientos cuatro-noventa y siete, y setecientos cuarenta-noventa y siete (702-97, 834-97, 704-97 y 740-97) en las que sustentó que es improcedente la reinstalación de un trabajador cuando ésta se ha solicitado posteriormente a la fecha en que se levantaron las prevenciones decretadas…"

Respecto a los sujetos procesales en un conflicto colectivo de carácter económico social en donde el patrono es una entidad del Estado de Guatemala

El artículo 5 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, establece algunas normas a seguir en los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos contra entidades del Estado de Guatemala. En ese sentido regula expresamente que: "Son sujetos procesales: a) En la vía directa: por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores el Sindicato o Comité Ad-Hoc, integrado en la forma establecida en el artículo 374, del Código de Trabajo. Pueden intervenir además, cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o del Ministerio Público; y, b) En la vía Jurisdiccional (conciliación). En el Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la Autoridad máxima del Ministerio Público,[106] pudiendo acudirse en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada; por los trabajadores, el sindicato respectivo o el comité ad-hoc, establecido conforme la ley.".

De la misma manera, la propia Constitución Política de la República de Guatemala limita la acción del Ministerio Público al ámbito de la persecución penal pública[107] al mismo tiempo que establece la representación del Estado de Guatemala y sus entidades,

106) Luego de la última reforma constitucional se separaron las funciones de Fiscalía de las de Procuraduría, quedando estas últimas a cargo de la Procuraduría General de la Nación.

107) Artículo 251 de la Constitución: El Ministerio Público es una institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales con funciones autónomas, cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. Su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica. El jefe del Ministerio Público será el Fiscal General y le corresponde el ejercicio de la acción penal pública.

cuando la ley no les ha otorgado personalidad jurídica propia, a cargo del Procurador General de la Nación.[108]

En ese orden de ideas, la legislación es clara al establece cuáles serán los sujetos que participarán en el proceso y, de conformidad con la Constitución y la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad, la función de la Corte de constitucionalidad es interpretativa, no legislativa.

A pesar de esto, la Corte de constitucionalidad ha generado una modificación en tal normativa, misma que fue aplicada de manera sorpresiva a los trabajadores y trabajadoras del Ministerio Público, denegando su derecho a ser reinstalados sobre la base de un criterio que no sólo contraría el texto expreso de la ley sino que surge posteriormente al planteamiento de la solicitud de reinstalación, no obstante, se afecta la situación retrotrayendo el efecto legislativo de la jurisprudencia sentada por la Corte de constitucionalidad.

A través de la misma, se revocaron las órdenes de reinstalación de más de 40 trabajadoras y trabajadores del Ministerio Público, se citan algunos de los expedientes y la parte medular del fallo que es compartido en tales resoluciones.

Expedientes Números: 1893-2007, 2056-2007, 390, 405 y 482-2008, 406 y 483-2008, 1964-2008, 1971-2008, 2335 y 2345-2008, 2336 y 2341-2008, 3438-2008, 3697-2008, 3698-2008, 3700-2008, 4203-2008, 4400-2008, 4489-2008, 124-2009, 243-2009, 250-2009, 268-2009, 269-2009, 439-2009, 494-2009, 769-2009 y 941-2009, entre otros.

"…Esta Corte estima que al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, como ente nominador y principal obligado, se le debió notificar la resolución que le dio trámite al conflicto colectivo de carácter económico social; ello, atendiendo a que el Ministerio Público, conforme el artículo 1º de su Ley Orgánica, es una institución con funciones autónomas; además, porque entre las funciones del Fiscal General de la República se encuentran la de efectuar, a propuesta del Consejo del Ministerio Público, el nombramiento de fiscales de distrito, fiscales de sección, agentes fiscales y auxiliares

108) Artículo 252 de la Constitución: "La Procuraduría General de la Nación tiene a su cargo la función de asesoría y consultoría de los órganos y entidades estatales. Su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica. El Procurador General de la Nación ejerce la representación del estado y es el jefe de la Procuraduría General de la Nación. Será nombrado por el Presidente de la República, quien podrá removerlo por causa justificada debidamente establecida…."

fiscales, así como efectuar los nombramientos, ascensos y traslados del personal administrativo y de servicios; y la de imponer a los fiscales, funcionarios, auxiliares y empleados de dicha institución sanciones disciplinarias, entre las que se encuentran la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión del cargo o empleo hasta por quince días sin goce de sueldo y la remoción del cargo o empleo (artículo 60 de la citada ley). Por ello, el amparista debió ser parte en el conflicto colectivo de carácter económico social, ya que nadie puede ser privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante Juez o Tribunal competente y preestablecido, por lo que toda resolución debe hacerse saber a las partes en la forma legal y sin ello no quedan obligadas ni se les puede afectar en sus derechos. Es por ello que el incumplimiento de esta exigencia legal produjo como consecuencia, en el presente caso, violación de la garantía de audiencia debida y, por ende, del derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso del Ministerio Público, al haberse emitido el acto reclamado sin haberle dado intervención, por lo que tales derechos deben ser restaurados para permitirle el acceso efectivo a la justicia. En similares términos se pronunció esta Corte en las sentencias de sentencias de veinte de marzo de dos mil nueve en los expedientes cuatro mil cuatrocientos – dos mil ocho y acumulados doscientos sesenta y ocho y doscientos sesenta y nueve – dos mil nueve (4400-2008 y 268 y 269-2009), y de veintisiete de marzo de dos mil nueve, en acumulados doscientos cuarenta y tres y doscientos cincuenta – dos mil nueve (243 y 250-2009), en lo relativo a que cuando el Estado es demandado en la jurisdicción de Trabajo y Previsión Social, la autoridad nominadora debe ser citada al proceso en forma obligatoria…”

Este mismo criterio ha sido extendido a los juicios ordinarios en que es demandada una institución pública, particularmente el Ministerio Público, tal y como se evidencia en lo resuelto dentro del Expediente No. 212-2009.

Aunque es evidente que lo resuelto contraviene el propio texto expreso de la ley, tales criterios hoy día se aplican de manera obligatoria en virtud de haber sido jurisprudencialmente sentados.

Respecto a la restricción del alcance del artículo 380 del Código de Trabajo

La ley de Amparo, Exhibición personal y de constitucionalidad, establecen como efecto de una acción de inconstitucionalidad la expulsión del ordenamiento jurídico de la

norma declarada inconstitucional[109] al mismo tiempo que establece que la jurisprudencia para generar doctrina legal de observancia obligatoria requiere de la existencia de tres fallos sucesivos contestes en el mismo sentido.[110]

De lo anterior se desprende que el pronunciamiento del tribunal constitucional, en los casos de las inconstitucionalidades de leyes o reglamentos de aplicación general debe concretarse a establecer si la norma atacada confronta o no las garantías constitucionales, no siendo viable que la Corte de constitucionalidad imponga criterios obligatorios de interpretación que contraríen el sentido expreso de la norma como parte de una resolución en la cual no ha encontrado vicio de inconstitucionalidad.

En este caso, la Corte de Constitucionalidad excedió sus facultades como contralor de la constitucionalidad de las normas y aún sin declarar inconstitucional la norma atacada, impone un criterio que no sólo limita la protección contra la renuncia forzada o coaccionada de las trabajadoras y trabajadores que presupone el texto expreso del artículo 380 del Código de Trabajo sino que antepone la autonomía de la voluntad, en contraposición de la irrenunciabilidad, para renunciar a una protección que no se establece en la ley en función de la persona sino en función del colectivo de trabajadoras y trabajadores que laboran en una entidad o centro de trabajo a efecto de garantizar la protección contra el despido o la presión para que renuncien de su puesto de trabajo como represalia al ejercicio del derecho de negociación colectiva.

Como puede apreciarse, nuevamente una resolución de la Corte de constitucionalidad adquiere efectos legislativos al alterar el alcance que presupone el texto expreso de una norma anteponiendo a este el criterio de los integrantes del tribunal. Para los efectos de ilustrar tal situación, se procede a parafrasear las partes conducentes de la resolución respectiva.

---

109) Artículo 140 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad: "Cuando la sentencia de la Corte de Constitucionalidad declare la inconstitucionalidad total de una ley, reglamento o disposición de carácter general, éstas quedarán sin vigencia; y si la inconstitucionalidad fuere parcial, quedará sin vigencia en la parte que se declare inconstitucional. En ambos casos dejarán de surtir efecto desde el día siguiente al de la publicación del fallo en el Diario Oficial."

110) Artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad: "La interpretación de las normas de la Constitución y de otras leyes contenidas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, sienta doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma Corte. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad podrá separarse de su propia jurisprudencia, razonando la innovación, la cual no es obligatoria para los otros tribunales, salvo que lleguen a emitirse tres fallos sucesivos contestes en el mismo sentido."

Expedientes 898-2001 y 1014-2001

"…Se impugna de inconstitucionalidad el artículo 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el que se reforma el artículo 380 del Código de Trabajo. El párrafo que se objeta de inconstitucional, es el que expresa que "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido." A dicho párrafo se le imputa infracción de los artículos 43, 102, incisos a) y q), y 106, párrafo segundo, de la Constitución, argumentando el accionante que el párrafo impugnado: **a)** sujeta a autorización judicial la terminación de todos los contratos de trabajo en la empresa que se haya planteado un conflicto colectivo económico social, vedando con ello al trabajador su derecho a la libre elección del trabajo, pues impide que se dé por terminada una relación laboral sin obstáculo alguno; y **b)** vincula a los trabajadores que no intervienen en el conflicto colectivo de trabajo a las resultas del mismo, pues obvia que la eventualidad de represalias patronales por razón del conflicto planteado no puede ser alegada a favor de aquel trabajador que no es parte en dicho conflicto. Sobre tales aspectos, este tribunal considera que no es atendible acoger el argumento que concurra sujeción a autorización judicial en el evento de terminación de "todos" los contratos de trabajo en una empresa en la que se haya planteado un conflicto colectivo económico social; pues entenderlo en el sentido indicado por el accionante implicaría interpretar la norma en forma positivista y restrictivo de un derecho social, mínimo e irrenunciable de una persona humana como lo es el de la libre elección de trabajo, tutelado en el artículo 102, inciso a), de la Constitución Política. Una correcta hermenéutica del artículo 380 del Código de Trabajo permite entender que la expresión "terminación de contratos de trabajo" contenida en dicho artículo, regula solamente aquellos eventos en que se da por terminada unilateralmente una relación de trabajo por motivo de despido (directo o indirecto) del trabajador; intelección que puede extraerse de las expresiones "justicia o injusticia del despido" y "sea reinstalado él o los trabajadores despedidos", contenidas en el artículo antes citado; pues se ve que el espíritu de la norma pretende tutelar la continuidad de la relación de trabajo que pudiera verse afectada si el patrono asume la decisión de dar por finalizada dicha relación por medio del despido, como represalia por haber determinado o suponer que el trabajador despedido participó directamente en el movimiento que dio lugar al planteamiento del conflicto colectivo económico social, o bien, participó indirectamente al manifestar su adhesión al mismo. De cualquier manera, interpretando la norma ordinaria impugnada a la luz de lo dispuesto en el artículo 106

constitucional, debe entenderse que si lo que la norma impugnada contempla es una protección para aquellos trabajadores "que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo", ello debe proteger a un trabajador de suposiciones por parte del patrono que puedan dar lugar a ser utilizadas como represalias por este último, por el surgimiento de un conflicto colectivo económico social; represalia que va dirigida directamente contra el trabajador despedido, e indirectamente contra el propio movimiento que originó dicho conflicto en la empresa. Sin embargo no debe entenderse que los casos de renuncia voluntaria del trabajador, también deben sujetarse a la autorización de juez competente, pues ello implicaría limitar el ejercicio del derecho social mínimo a la libre elección del trabajo protegido constitucionalmente -artículo 102, literal a) del texto matriz- al cumplimiento de un requisito (de autorización de juez competente) establecido en una norma ordinaria (artículo 380 del Código de Trabajo), lo cual, por la restricción que origina sería inconstitucional…" "…..La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: **…II)** Como consecuencia, se declaran inconstitucionales los artículos: …**e)** 21 tercer párrafo, que reformó el artículo 81 del Código de Trabajo, sin perjuicio de no declarar inconstitucional el artículo 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República; su interpretación debe sujetarse a lo establecido en este fallo; disposiciones que quedan sin vigencia a partir del día siguiente al de la fecha de la publicación de esta sentencia en el Diario Oficial…."

Respecto al procedimiento para la imposición de multas por faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

Como ya se indicó supra, el debate que priva en una acción de inconstitucionalidad contra una ley o reglamento de aplicación general se limita a si ésta norma causa o no contención de las garantías constitucionales, siendo el efecto de tal contención su expulsión del ordenamiento jurídico.

De la misma manera, dado que la Corte de constitucionalidad carece formalmente de facultades legislativas y la derogatoria de una norma por la puesta en vigencia de otra que la sustituya es un acto legislativo, la norma derogada no recobra vigencia derivada de la declaratoria de inconstitucionalidad de la norma que la derogó.

Ahora bien, el debido proceso, no es otro que el que la ley regula y, en consecuencia, en casos de ausencia de regulación, debe estarse a lo que establece la ley que rige el proceso de que se trate; el establecer una vía procesal en ausencia de regulación, constituye en sí un acto legislativo.

En este caso, la Corte de Constitucionalidad declaró inconstitucionales las normas que facultaban a la Inspección de Trabajo para imponer multas de manera directa por infracciones contra las leyes de trabajo y previsión social así como los procedimientos que se incluyeron para tal efecto los que a su vez habían derogado el procedimiento incidental que existía antes de la introducción de la normativa que fue declarada inconstitucional.

Debe insistirse, las facultades establecidas por la Constitución y la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad se limitan a pronunciarse respecto a la existencia o no de vicio de inconstitucionalidad en una norma; no obstante, la facultad legislativa se reconoce exclusivamente al Congreso de la República con excepción de aquellos casos en que la misma Constitución y nuestro ordenamiento jurídico facultan a otra autoridad para emitir reglamentos de aplicación general.

En ese sentido, la declaratoria de inconstitucionalidad de la norma no facultaba a la Corte de constitucionalidad para legislar en el sentido de establecer una vía de tramitación de estos procedimientos toda vez que esa es una facultad exclusiva del Congreso de la República de Guatemala.

No obstante lo anterior, la Corte de constitucionalidad establece una vía de tramitación en sustitución de la norma derogada, lo cual, se encuentra al margen de sus facultades.

Para los efectos de evidenciar tal situación se transcribe la parte conducente de la resolución en cuestión.

Expedientes 898-2001 y 1014-2001

"…Lo anterior evidencia que en cuanto al artículo 15 cuestionado, resultan afectados de vicio de inconstitucionalidad el párrafo segundo de dicho artículo, en la primera oración que regula que "Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento.", la palabra "administrativa" que está contenida en la segunda oración de dicho párrafo; la tercera oración de dicho párrafo que expresa que "Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo."; y los párrafos cuarto, quinto y sexto, de dicha normativa, que reforman el texto del artículo 269 del Código de Trabajo, y, por la declaratoria que en ese sentido se hará en esta sentencia, resulta innecesario emitir

pronunciamiento alguno respecto de la segunda tesis propuesta por el otro accionante para evidenciar la inconstitucionalidad de este artículo. Sin perjuicio de lo anteriormente considerado, esta Corte advierte que los eventuales conflictos que pudiesen suscitarse en el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social, por la forma en la que se declarará la inconstitucionalidad parcial del artículo 15 impugnado, pueden solucionarse mediante una correcta observancia de los artículos 103, 203, 204 y 213 constitucionales y su integración con lo dispuesto en los artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, a efecto de observar el carácter tutelar de las leyes de trabajo, en congruencia con el mandato que impone el primer párrafo del artículo 103 precitado…”

Respecto a la inamovilidad de los directivos sindicales

El Código de trabajo garantiza la inamovilidad de los directivos sindicales como un mecanismo para protegerles en el libre ejercicio de la representación del Sindicato y del cumplimiento de sus fines. El sentido textual del concepto inamovilidad, tal y como acertadamente lo ha desarrollado también el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, comprende una garantía que excede la protección contra el despido y protege contra cualquier medida que le afecte en el trabajo.

En ese sentido, el Código de Trabajo no establece la inamovilidad en un sentido restringido a los casos de despido, le reconoce como una garantía para el libre ejercicio de la función sindical y naturalmente esta libertad es inaccesible si existen modificaciones sustanciales en las condiciones fundamentales de trabajo que son plenamente definidas en el artículo 20 del Código de Trabajo y máxime cuando la ley profesional vigente en ese momento en la entidad para la cual laboraban los directivos sindicales se refería con énfasis a la imposibilidad de trasladar al directivo sindical a otro centro de trabajo.

La Corte de constitucionalidad mediante la citada resolución, en sentido contrario a lo que dictan las normas de interpretación y aplicación de las leyes que conforman la jurisdicción privativa de trabajo, ha reducido el alcance de la inamovilidad de los directivos sindicales e incluso ha desnaturalizado los antecedentes del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo que, constituyen, la principal fuente de interpretación de las disposiciones de los Convenios relacionados con la libertad sindical nacidos de la OIT.

Para los efectos de visualizar tales extremos se citan partes conducentes de la sentencia en cuestión.

Expedientes acumulados 234-2009 y 242-2009

"…Por su parte, el artículo 223, literal d), del Código de Trabajo establece que: "Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos (…)". En igual sentido, el artículo 22 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala, establece que: "El Ministerio Público reconocerá y respetará la inamovilidad laboral de todos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, a partir de su elección. La inamovilidad a que se refiere el presente artículo durará todo el tiempo que desempeñen sus respectivos cargos y hasta 24 meses para los Miembros del Comité Ejecutivo, y hasta 12 meses para los miembros del Consejo Consultivo, contados a partir de la fecha en que hayan cesado en el desempeño de los mismos. La referida inamovilidad implica que no podrán ser cambiadas ni modificadas las condiciones de trabajo, salvo consentimiento expreso de quienes gozan de la misma o autorización judicial por juez competente." Inamovible, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española es algo que "está fijo, no movible". Y el propio artículo 223 referido aclara el término y alcance de esa "inamovilidad" al establecer que se refiere a que:"(…) dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante el Tribunal de Trabajo competente". Asimismo, el artículo 22 citado ut supra establece que la "inamovilidad" referida implica que no podrán cambiarse ni modificarse las condiciones de trabajo. El artículo 102, literal q), de la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto al derecho de sindicalización, establece que los trabajadores tienen derecho de sindicalización libre, el cual podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. De conformidad con las normas citadas, se considera que atendiendo a la naturaleza jurídica e institucional del Ministerio Público y las particulares funciones que éste ejerce, las personas que ingresen a prestar sus servicios en la institución, deben conocer y aceptar al momento de celebrar su contrato de trabajo, que se sujetan a los principios de jerarquía, unidad y servicio, entre otros, que rigen al ente mencionado; circunstancia que también está regulada en el artículo 33 del ya referido Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente actualmente en esa institución, mismo que en lo relativo a los ingresos, ascensos, -traslados- y permutas,

nos remite a lo establecido en el Acuerdo 3-96 del Consejo del Ministerio Público, que contiene el Reglamento de la Carrera del Ministerio Público, el cual tendrá aplicación para todos los trabajadores de la Institución, sin exclusión alguna. Por lo que posibles cambios en la sede en la que se realice la tarea, de acuerdo a lo que dispone la Ley Orgánica de la institución en mención, y el reglamento referido, no menoscaban los derechos de los trabajadores. En tal virtud, este Tribunal, no comparte el criterio del tribunal de primer grado, en el sentido de que la inamovilidad en cuestión debe entenderse tanto para el caso en que se produzca un despido como para cuando se realice un traslado, circunstancia que los artículos ya citados tanto del Código de Trabajo, como de la Ley Orgánica de la institución de mérito y su respectivo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, no reconoce, porque en ellos se hace referencia a la inamovilidad e igualdad de condiciones de trabajo en el puesto; es decir, en la tarea, la función o el trabajo que se desempeña y bajo las mismas condiciones de trabajo, en cuanto al tipo o clase del trabajo y la misma asignación salarial. A este respecto, cabe hacer mención que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, ha expresado que de conformidad con lo dispuesto por el Convenio Número 98 de la Organización mencionada, citado por los amparistas, se consideran actos de discriminación antisindical el sujetar el empleo, el despido, o cualquier otro acto que tienda a perjudicar en cualquier forma, a los trabajadores por su afiliación sindical, o por su participación en las actividades sindicales. Dicha Organización también ha realizado una descripción mucho más precisa de los actos de discriminación, y ha señalado que los trabajadores deberían gozar de una adecuada protección no sólo respecto al despido antisindical, en sus distintas modalidades, sino también respecto de los traslados frecuentes, los descensos, la jubilación obligatoria, y la elaboración de listas negras. Incluso, ha considerado que existen “actos más sutiles que puedan resultar de omisiones” como podrían ser las consecuencias antisindicales de los cambios de propietario de la empresa, cuando estos menoscaben las condiciones de los trabajadores sindicalizados y sus organizaciones, los que también se consideran actos de discriminación comprendidos en el enunciado del Convenio Número 98 de la Organización referida. Y ha concluido que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, tercera edición, 1985, párrafo 538), y que es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, 1996, párrafo 696). En el caso de mérito, la autoridad nominadora decidió trasladar a los amparistas a distintas sedes que aquélla posee en diversos lugares de la República, pero el traslado no significó una disminución en las condiciones o derechos adquiridos de los trabajadores, porque el traslado se produjo para desempeñarse en el mismo puesto, bajo las mismas

condiciones y con el mismo salario, atendiendo a criterios de jerarquía y unidad para el mejor funcionamiento de la institución, de acuerdo a las instrucciones y opinión del Fiscal General de la República, con fundamento en la Ley Orgánica de la institución. Además, se advierte que no se trata de traslados frecuentes o de actos de discriminación dirigidos contra persona determinada, como lo ha expresado el Comité de Libertad Sindical citado ut supra. En todo caso, al grupo de trabajadores que integran el Sindicato de Trabajadores de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público no se les está vedando el ejercicio de su derecho de libertad sindical o la posibilidad de ejercer los derechos que poseen como dirigentes sindicales, porque se les otorgarán las licencias y permisos correspondientes para ejercer los mismos, circunstancia que también está reconocida en el pacto colectivo de condiciones de trabajo referido; y si no fuera así, se encontrarían en la posibilidad de poder iniciar las acciones correspondientes a efecto de hacer valer sus respectivos derechos ante los órganos jurisdiccionales correspondientes y de acuerdo a los procedimientos establecidos por la ley. Por lo considerado, resulta procedente la apelación interpuesta, debiendo revocarse la sentencia del tribunal a quo y dictar la que en derecho corresponde, sin efectuar condena en costas por no haber sujeto legitimado para su cobro, pero sí imponiendo la multa correspondiente al abogado patrocinante, por ser el responsable de la juridicidad del amparo.”

Respecto a los salarios mínimos

La Constitución y el Código de Trabajo le establecen al Presidente de la República la facultad para legislar en materia de fijación de salarios mínimos mediante Acuerdo Gubernativo, esta facultad, naturalmente, implica el establecimiento de la fecha de entrada en vigencia de los salarios mínimos que se fijen a través del mismo.

El Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras -CACIF- promovió una acción de inconstitucionalidad en contra del Acuerdo Gubernativo 765-2003, que fijaba los salarios mínimos a regir en Guatemala a partir del 1 de enero de 2004, misma que fue declarada sin lugar al no causar la contención de las garantías constitucionales invocadas en el planteamiento.

Se acota que, dada la naturaleza irrenunciable del salario mínimo, aún y cuando el Acuerdo gubernativo hubiese sido provisionalmente suspendido por la Corte de Constitucionalidad, al momento de declararse sin lugar el planteamiento de inconstitucionalidad, resultaba exigible el pago del incremento en el salario mínimo no percibido como consecuencia de la suspensión provisional del acuerdo, sobre todo,

teniendo en cuenta que durante el tiempo que esta duró, las tareas vinculadas por el acuerdo sí fueron efectivamente realizadas por los trabajadores y trabajadoras a quienes el Acuerdo les reconocía el derecho a percibir un incremento en su remuneración mínima a partir del 1 de enero de 2004 como contrapartida a la realización de sus trabajos.

La Corte de Constitucionalidad, bajo el argumento de "dotar de positividad" un fallo en el que declaraba que la norma atacada no contravenía la Constitución, lo que en consecuencia condujo a la denegatoria de la inconstitucionalidad planteada, había cumplido hasta allí con su deber jurídico en el marco de las facultades que le reconoce la ley; no obstante, en la parte resolutiva, aún y cuando la sentencia en sí no se refiere a alguna exigibilidad de pago, modifica la fecha de entrada en vigencia de la norma impugnada (que al momento de ser suspendida ya había entrado en vigencia) estableciéndole una fecha incierta dependiente de la publicación del fallo en el Diario de Centro América.

En otras palabras, la Corte de Constitucionalidad, entró a establecer la vigencia de una norma con un efecto modificativa de la fecha establecida por el órgano del Estado al que la ley le confería la facultad de legislarla y afectando a los trabajadores.

Estos extremos pueden apreciarse en la parte conducente del fallo que se transcribe a continuación.

Expediente 5-2004

"….La Corte de Constitucionalidad, con base a lo considerado y leyes citadas, resuelve: **I)** Sin lugar la inconstitucionalidad planteada por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF). **II)** No se condena en costas al accionante. **III)** Se impone a cada uno de los abogados auxiliantes, Juan Antonio Mazariegos López, Rodrigo Rosenberg Marzano y Lucrecia Mendizábal Barrutia, la multa de un mil quetzales, que deben pagar en la Tesorería de esta Corte dentro de los cinco días siguientes de la fecha en que este fallo quede firme; en caso de incumplimiento, su cobro se hará por la vía legal correspondiente. **IV)** Se deja sin efecto la suspensión provisional decretada. **V)** Para los efectos positivos de este fallo, se precisa que la obligación de pago del salario mínimo a que se refiere la sentencia, adquirirá vigencia a partir del día siguiente a la publicación de este pronunciamiento. **VI)** Notifíquese y publíquese en el Diario Oficial."

El debilitamiento de la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras del sector público

Tanto la Ley de Servicio Civil como la Ley de Servicio Municipal comparten el reconocimiento del derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser despedidos sin la concurrencia de una causa de despido justificado debidamente comprobada, de la misma forma en que reconoce tales derechos como mínimos e irrenunciables que en caso de ser negados, restringidos, disminuidos o alterados de alguna forma causan la nulidad de pleno derecho del acto o resolución a través del cual esta afección haya operado, extremos que es coincidente con la protección constitucional establecida en el artículo 106 de la Carta magna.

El efecto jurídico de la nulidad de pleno derecho es la expulsión de la norma, acto o resolución del ordenamiento jurídico y la imposibilidad de que este surta efecto alguno; en consecuencia, la concurrencia de esta nulidad conlleva el deber de reparar la situación jurídica afectada y la anulación del origen de la contención implica per se la restauración de la situación existente al momento de ejecutarse el acto nulo.

Esta garantía, sin embargo, ha sido debilitada por la jurisprudencia sentada por la Corte de constitucionalidad al imponer por la vía del criterio jurisprudencial una solución resarcitoria en perjuicio de la solución reparatoria y, en consecuencia, ha materializado el efecto de restricción de dicha garantía.

En otras palabras, ha establecido que en estos casos, el trabajador carece del derecho de que la situación sea efectivamente reparada y a la imposición de una indemnización, además limitada, que simplemente legitima el acto que de conformidad con la norma es nulo de pleno derecho y no debiera surtir el efecto jurídico principal de causar el rompimiento injusto del vínculo laboral, que es el derecho protegido por la disposición que prohíbe el despido injustificado de servidores públicos.

Para los efectos de ilustrar lo antes apuntado, sigue el razonamiento medular de dicho fallo:

Expedientes: 3099-2006, 739-2007, 2060-2007, 2433-2008, 1262-2009, 2629-2009, entre otros.

"…Previo a efectuar el análisis de fondo correspondiente, es procedente indicar que el

criterio sostenido en el fallo dictado por esta Corte, en el cual el Tribunal de Amparo de primer grado fundamentó la decisión que ahora se conoce en alzada, ha sido variado por jurisprudencia sentada posteriormente, la cual resulta aplicable en el presente caso. En ese último criterio, este Tribunal ha sostenido que la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea ésta por plazo determinado o indeterminado. Según la intensidad con la que se garantice el derecho a la estabilidad se puede clasificar en estabilidad propia o impropia. La estabilidad propia -que puede ser absoluta o relativa- se presenta cuando la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa, el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y, en caso de decidirlo, se le obliga a reincorporar al trabajador (absoluta) o, en caso de negarse, debe pagar una indemnización (relativa). En el derecho guatemalteco del trabajo, se podrían considerar como casos de estabilidad propia absoluta establecidos en la legislación, el de la mujer embarazada, el de los dirigentes sindicales, el de los trabajadores que participen en la constitución de un sindicato, el del conjunto de trabajadores cuando el patrón se encuentra emplazado dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, así como los casos de centros de trabajo en los que, por reglamentación interna o pacto colectivo vigente, se les reconozca el derecho a la reinstalación bajo condiciones especiales previstas expresamente. En otros términos, la estabilidad propia no se encuentra consagrada por nuestra legislación como principio general que rige las relaciones laborales, estableciéndose la misma, sólo para casos específicos como los mencionados anteriormente. La estabilidad impropia -que es la aplicable a la mayoría de casos en la legislación guatemalteca- se produce cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa; se trata de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone, es decir, se ha previsto una reparación tarifada que abarque todos los daños y perjuicios que pueda causar la decisión rescisoria, circunstancia prevista en el artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala para el caso de los trabajadores del Estado, la cual establece: *"Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario".* Esta Corte ha sostenido el criterio mencionado precedentemente en las sentencias de nueve de noviembre de dos mil siete, veinticinco de agosto de dos mil ocho y diecisiete de julio de dos mil nueve, dictadas en los expedientes dos mil sesenta - dos mil siete (2060-2007), dos mil cuatrocientos treinta y tres – dos mil ocho (2433-2008) y un mil doscientos sesenta y dos – dos mil nueve (1262-2009), respectivamente. **- IV -** En el caso de estudio, Víctor Manuel Cardona Molina acudió ante la autoridad impugnada solicitando su reinstalación, asegurando que la

misma procedía, pues pese a gozar de estabilidad laboral, la autoridad nominadora –Contraloría General de Cuentas de la Nación- lo despidió sin que existiera causa justificativa y dicha rescisión de la relación laboral se realizó por reorganización, pero no se pidió previamente el dictamen de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Esta Corte estima que tal argumentación no es valedera, puesto que, al analizar el contenido del artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se advierte que el mismo no garantiza al trabajador la perduración del vínculo laboral con el Estado de Guatemala. Lo que pretende evitar dicho precepto es el despido antijurídico por parte de la autoridad nominadora, pero no prevé expresamente que de darse el mismo, deba decretarse la reinstalación a favor de los trabajadores en general. En el caso del citado trabajador, no se advierte que hubiera estado comprendido en ninguna de las categorías que la legislación guatemalteca establece para los trabajadores que gozan de estabilidad propia absoluta. De ahí que, al producirse un despido que reúne las condiciones para ser considerado como injustificado, el trabajador, en todo caso, podía acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social con el objeto de determinar la justicia o la injusticia del despido y reclamar eventualmente el pago de la indemnización y demás prestaciones que le pudieran corresponder, ello de conformidad con lo preceptuado en el artículo 110 de la Constitución Política de la República. Es decir, que no le asistía el derecho a la reinstalación ya que las normas que invocó para su defensa no contemplan esa consecuencia jurídica. Los argumentos expuestos permiten concluir que debe otorgarse la protección constitucional solicitada, dejando en suspenso en forma definitiva la resolución que constituye el acto reclamado y restableciendo al afectado en el goce de sus derechos, y siendo que el Tribunal de Amparo de primera instancia resolvió en distinto sentido, es procedente revocar la sentencia venida en grado y dictar la que en derecho corresponda."

Respecto a la creación jurisprudencial de personalidad y personería jurídica

El Ministerio Público es un órgano del Estado establecido constitucionalmente en el artículo 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala como una institución con autonomía funcional encargada de representar el Estado en el ejercicio de la acción penal pública.

Debe puntearse que la función pública se caracteriza por ejercerse sobre la base de facultades expresamente conferidas por la ley. El ejercicio de funciones al marco de las facultades establecidas por la ley constituye por antonomasia un acto arbitrario.

En el caso del Ministerio Público, ni la Constitución ni su Ley Orgánica le confieren a

dicha institución una personalidad jurídica distinta a la del propio Estado de Guatemala, de hecho, actúa en nombre de este en el marco del ejercicio de la persecución penal pública.

No obstante lo anterior, aun y cuando siendo el Ministerio Público una institución constituida por la Constitución Política de la República de Guatemala y regulada por su Ley orgánica y para el reconocimiento de una personalidad y personería jurídicas propias y distintas a las del Estado de Guatemala se requeriría, sea de una reforma constitucional o de una reforma a su Ley Orgánica, la Corte de Constitucionalidad mediante una resolución reconoce al Ministerio Público una personalidad y personería jurídicas propias distintas a la del Estado de Guatemala, lo cual tiene un efecto modificativo de la Constitución y de la Ley Orgánica del Ministerio Público; no siendo alguna de estas, facultad conferida a la Corte de Constitucionalidad.

Para los efectos de ilustrar tales extremos, siguen las partes conducentes de la resolución a cuyo contenido se ha hecho referencia.

Expedientes 482-2010 y 484-2010:

”….Este Tribunal evidencia que se ha causado agravio o vulneración a las garantías constitucionales denunciadas por el amparista (derechos de defensa y principios al debido proceso), ya que la Sala impugnada para declarar sin lugar el recurso de apelación (acto reclamado) lo hizo con el fundamento de que: *“II. Con fecha quince de octubre de dos mil ocho, la Juez de Primera Instancia resolvió enmendar el procedimiento en virtud de lo ordenado por ésta Sala en auto de fecha diez de septiembre de dos mil ocho. III. Esta Sala al realizar un estudio sobre las actuaciones determina que el auto apelado se encuentra ajustado a derecho, pues se emitió en cumplimiento a lo ordenado en segunda instancia el diez de septiembre de dos mil ocho, …”;* sin embargo, en la resolución impugnada no se tomó en cuenta que el solicitante de amparo, como ya quedó ampliamente explicado en los párrafos precedentes tiene, personalidad jurídica y, en consecuencia, sí ostenta legitimación para poder ser parte en todo proceso en el cual deba ejercerse la defensa de sus intereses y que no es necesario ni obligatorio que dichos derechos los tenga que ejercer por medio de la Procuraduría General de la Nación, que es la representante del Estado, como lo pretende que lo haga la autoridad impugnada. Por lo anterior, existe agravio en perjuicio del Ministerio Público, lo que hace procedente el amparo solicitado.”

{ VI }

CONCLUSIONES

- En Guatemala las relaciones laborales han estado marcadas por el sistema feudal de producción y por la esclavitud o semi esclavitud de la fuerza de trabajo que se mantuvo de hecho o legalmente desde la invasión en 1,524 hasta la revolución del 20 de Octubre del año 1,944.

- El proceso revolucionario de la década de 1,944 – 1,954 intentó un cambio de este sistema de opresión dando origen a una normativa y a una institucionalidad orientada a la eliminación de la explotación de la mano de obra como principal fuente de acumulación de riqueza. Este proceso de cambio operó sobre la base de la institucionalización de una jurisdicción privativa del trabajo y previsión social, dotada de normas y órganos para garantizar su efectividad y, de la redistribución de la tierra ambas condiciones indispensables para la modernización y desarrollo económica del país.

- Al truncarse el proceso revolucionario en 1,954, Guatemala entró en una constante reversión de los avances logrados en la década 1,944 – 1,954 conduciendo estos por la vía de la eliminación de la positividad de las garantías protectoras del trabajo y debilitamiento de la institucionalidad creada para garantizarla, situación de incumplimiento similar a la ocurrida durante la Colonia en relación con las disposiciones realengas que pretendían disminuir la explotación de que era objeto la población indígena y mestiza.

- Actualmente este debilitamiento se remarca en la existencia de una ya inmanejable mora judicial y en la falta de calidad de la justicia que se administra, lo que equivale a una total falta de acceso a la justicia por parte de los y las trabajadoras y siempre en beneficio de los mismos grupos sociales.

- La mora judicial se muestra de manera progresiva afectando principalmente los niveles del cumplimiento en la emisión de resoluciones de asuntos importantes y de fondo en los procesos sometidos a los tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo y conduciendo sus mayores volúmenes de trabajo a la emisión de resoluciones de trámite.

- La falta de calidad de la justicia que se administra en materia laboral se muestra con mayor énfasis en los asuntos relacionados con el ejercicio de derechos colectivos o vinculados y las garantías relacionadas con la estabilidad laboral y la certeza social derivada de esta. Así como en derechos tan básicos como el de maternidad y lactancia.

- La inexistencia de una justicia pronta y cumplida ha derivado en pérdida de positividad de las garantías laborales reconocidas en la legislación nacional e internacional del trabajo y esta retrotrayendo la realidad a condiciones similares a las imperantes durante la época colonial.

{ VII }

PROPUESTAS

La gravedad de la situación de la justicia laboral en Guatemala ha provocado que hoy día los tribunales de trabajo y previsión social enfrenten niveles de mora inmanejables agravados por el incremento de la demanda de justicia derivada de la pérdida del efecto persuasivo necesario para que sus disposiciones sean cumplidas voluntariamente.

Como propuesta de solución a esta situación, el MSICG ha estado impulsando la implementación de las siguientes medidas urgentes:

1. El establecimiento en el Organismo judicial de Guatemala de un sistema estadístico que brinde un mayor detalle respecto al trabajo desempeñado por los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social incluyendo indicadores como la calidad de trabajador o patrono de los demandantes, el sentido de la resolución, las resoluciones dictadas, así como que las sentencias se puedan cuantificar sobre la base del año de iniciación de la demanda, etcétera.
2. El establecimiento en el Organismo Judicial de Guatemala de una base de datos que recopile la totalidad de las sentencias dictadas ordenándolas por el derecho que fundamenta la pretensión.
3. El establecimiento en el Organismo Judicial de dos mecanismos de control sobre las fechas en que son efectivamente dictadas las resoluciones; el primero, consistente en un libro físico disponible para el público en el cual se registre cada resolución en el momento de ser firmada por los jueces y; el segundo, consistente en una base de datos automatizada que registre y publique inmediatamente en el portal web del Organismo Judicial las fechas, números de procesos y partes del proceso en que se ha dictado una resolución.
4. El establecimiento de un sistema de audiencias públicas periódicas durante las cuales la Corte Suprema de Justicia pueda escuchar la opinión y recomendaciones de los interlocutores sociales para el fortalecimiento del sistema de justicia laboral.
5. La devolución del poder sancionatorio directo de la Inspección de Trabajo

debiendo para ello constituirla como un organismo autónomo de la estructura del organismo ejecutivo, dotado de una ley orgánica, una carrera en donde todos los puestos sean ocupados por estricta oposición, en donde exista capacitación y profesionalización constante, salarios dignos y estabilidad y la tipificación en la propia ley de cada una de las conductas que darán lugar a la imposición de sanciones por parte de los inspectores así como los procedimientos para imponerlas.

6. La incorporación al ordenamiento jurídico mediante un Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo y de las Recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT respecto a los Convenios ratificados y vigentes para el Estado de Guatemala para los efectos de contar de una guía de interpretación de tales instrumentos congruente con el espíritu de los mismos.

7. La emisión de un Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia mediante el cual se establezca como una obligación de los jueces ordenar a la Procuraduría General de la Nación iniciar los procesos correspondientes de conformidad con la Ley de probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos para recuperar del patrimonio de los funcionarios públicos cuyas decisiones violatorias de las garantías laborales de los trabajadores hayan motivado una condena que haya afectado el patrimonio del Estado de Guatemala o de sus instituciones, así como también para el inicio de los procedimientos para el cobro de multas impuestas por los tribunales de trabajo y previsión social en los casos en que el Código de Trabajo lo establece.

8. La reforma del artículo 20 de la Ley de probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos en el sentido de incorporar a la declaración, en su caso, el nombre y puesto que desempeñen sus familiares dentro de los grados de ley instituciones, organismos, dependencias o empresas del Estado así como si cuentan con relación de dependencia con entidades privadas que mantengan negocios con instituciones del Estado de Guatemala o si los tienen de manera personal, debiendo actualizar dicha información anualmente.

9. La reforma de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de constitucionalidad en el sentido de crear un recurso con rango constitucional, sencillo, gratuito y efectivo que permita suspender de manera inmediata los efectos de las violaciones a las garantías laborales previstas en la legislación nacional y en los

Convenios y Tratados internacionales ratificados por Guatemala que satisfaga los requerimientos del artículo 25 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Este recurso ha sido propuesto por el MSICG desde hace varios años y su aprobación fue requerida por la Comisión de Aplicación de Normas de la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo.[111] Se acompaña en anexo a este informe la propuesta presentada por el MSICG a la CAN 2,010 en el marco de la discusión de la aplicación del Convenio 87 de la Organización Internacional del trabajo por parte del Estado de Guatemala.

111) "La Comisión urgió al Gobierno a que garantice un recurso sencillo y rápido o cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que dé amparo contra actos que violen los derechos fundamentales." [Conclusiones CAN 2010, Caso Guatemala]

{ ANEXOS }

PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY DE AMPARO, EXHIBICIÓN PERSONAL Y DE CONSTITUCIONALIDAD

DE LA PROPUESTA

Esta propuesta encuentra su asidero jurídico en la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José" (artículos 1, 2, 8, 11, 16, 17, 24 y 25); el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (artículos 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16 y 17) así como en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco y la Ley del Organismo Judicial de Guatemala.

En la práctica, obedece a la necesidad contar con un recurso que al satisfacer los requerimientos establecidos en el artículo 25 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos también provea de un mecanismo que realice las finalidades tuitivas del Derecho del trabajo suspendiendo inmediatamente los efectos de una violación a las garantías laborales en tanto que la misma es discutida legalmente sin que tales efectos, sumados a la duración del proceso profundicen la desigualdad inicial de las partes.

No se trata pues de crear un marco jurídico desigual para las partes sino de compensar el que ya existe en donde un empleador, para incurrir en la violación de una garantía laboral, solamente requiere de la voluntad de ejecutarla en tanto que el trabajador, para la restauración en el goce de esa garantía, debe agotar toda una serie de procedimientos a lo largo de los cuales los efectos económicos y sociales que de inmediato produce la violación de la cual fueron objeto sus derechos, se multiplican durante todo ese proceso.

En ese orden de ideas, la propuesta que presentamos responde a un principio de equilibrio básico en el que, una acción que produce efectos nocivos de manera inmediata, pueda igualmente ser suspendida. No se trata pues de resolver la situación sino que de

garantizar que en su resolución, las partes gozarán de condiciones objetivas de igualdad procesal.

Es de esa forma que se propone la inclusión en la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, del Título III BIS y de lo que tentativamente hemos llamado Habeas Jure Pro Operario:

TITULO III BIS

HABEAS JURE PRO OPERARIO

ARTÍCULO 113 Bis. HABEAS JURE PRO OPERARIO. El trabajador o trabajadora que vea sus derechos amenazados o afectados por la inobservancia de la legislación del trabajo, previsión o seguridad social, tiene derecho a pedir, la inmediata exhibición de las actuaciones o constancias de las mismas ante los tribunales a efecto de confrontar el acto reclamado con la legislación aplicable y, en su caso, se le restituya o garantice inmediatamente el goce de los derechos violados, se impida o haga cesar la violación o termine la coacción de que, con objeto de que renuncie a su ejercicio o goce, estuviere siendo objeto.

ARTÍCULO 113 Tér. COMPETENCIA. La competencia para el trámite del presente recurso es la misma que la regulada por la presente ley para la Exhibición Personal.

ARTÍCULO 113 Quáter. INTERPOSICIÓN Y TRÁMITE. Para su interposición regirán las mismas normas que regulan la interposición de la Exhibición Personal y, en cuanto a su trámite, se diligenciará conforme se prevé el trámite de la Exhibición Personal en cuanto le sea aplicable y no contraríe los principios del Derecho del Trabajo.

“Donde hay poca justicia es un peligro tener razón”

Francisco de Quevedo

INESICG

INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES, INDÍGENAS Y CAMPESINOS DE GUATEMALA